



## EFFECT OF JOB TRAINING, COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PIZZA HUT DELIVERY PLAJU PALEMBANG

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

Indah Mawarni

Universitas Sjakhyakirti, Palembang, Indonesia

E-mail: [indahmawarni.pps@gmail.com](mailto:indahmawarni.pps@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

Indah Mawarni

[indahmawarni.pps@gmail.com](mailto:indahmawarni.pps@gmail.com)

#### Key words:

job training, compensation,  
career development, employee  
performance

#### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 147 - 154

### ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of Compensation, Training and Career Development on PHD Plaju Palembang Employee Performance. The research design in this study is associative, the variables in this study consist of three independent variables and one dependent variable. The independent variables are job training (X1), compensation (X2) and career development (X3), while the dependent variable is employee performance (Y). The sample used by researchers for this research was a saturated sample, namely the entire population of 31 people was used as the sample. The data used in this research are primary data and secondary data. This research was conducted by distributing a questionnaire using a Likert scale. Quantitative Data Analysis Techniques use Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Test (t Test), joint hypothesis test (F Test) and Determinant Coefficient (R2). Based on the results of the data analysis that has been discussed by researchers, it can be concluded that Job Training, Compensation and Career Development simultaneously influence the performance of PHD Plaju Palembang employees.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

| INFO ARTIKEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Koresponden</b><br/> <b>Indah Mawarni</b><br/> <i>indahmawarni.pps@gmail.com</i></p> <p><b>Kata kunci:</b><br/>           pelatihan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan</p> <p><b>Website:</b><br/> <a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></p> <p><b>Hal: 147 – 154</b></p> | <p>Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang. Desain penelitian pada penelitian ini adalah asosiatif, variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sebagai variabel bebasnya adalah pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang berjumlah 31 orang dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik Analisis Data Kuantitatif menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji hipotesis secara bersama (Uji F) dan Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PHD Plaju Palembang.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p> |

## PENDAHULUAN

Pizza Hut bukanlah sebuah perusahaan baru di Indonesia, Pizza Hut sendiri sudah memiliki banyak konsumen setia, namun sayangnya Pizza Hut juga memiliki banyak pesaing sehingga Pizza Hut perlu melakukan inovasi agar memiliki ciri khas yang unik di mata konsumen. Pada akhirnya Pizza Hut mendirikan anak perusahaan bernama Pizza Hut Delivery (PHD). PHD khusus melayani konsumen dengan mengutamakan *delivery order*. PHD saat ini juga mempunyai banyak cabang di Indonesia, salah satunya adalah PHD Plaju Palembang. Peneliti juga menemukan fenomena terkait pelatihan yaitu karyawan tidak rutin mendapatkan pelatihan, hanya ketika ada produk baru, diadakan pelatihan dan dihadiri oleh manajer, kemudian manajer akan mengajar karyawan di outletnya. Hal ini menyebabkan penyampaian informasi dari pelatihan yang disampaikan melalui pengelola tidak maksimal sehingga pelaksanaannya juga tidak maksimal.

**Tabel 1. Pelatihan Kerja PHD Plaju Palembang**

| Bahan                 | Waktu             | Peserta |
|-----------------------|-------------------|---------|
| Pizza Heart Valentine | 20 Januari 2023   | SPM/OM  |
| Lasagna Redvelvet     | 4 Maret 2023      | SPM/OM  |
| Tipker                | 12 September 2023 | SPM/OM  |

Sumber: PHD Plaju Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka peluncuran produk baru hanya diperuntukkan bagi pegawai dengan jabatan Supervisor (SPV) atau *Outlet Manager* (OM), padahal dalam kegiatan operasional SPV dan OM sebagian besar berada di ruangan mengendalikan dan mengawasi operasional. Pelatihan-pelatihan baru sebaiknya ditujukan kepada departemen yang melaksanakan kegiatan operasional pembuatan pizza.

**Tabel 2. Target dan Realisasi Penjualan di PHD Plaju Palembang Tahun 2023**

| No | Bulan     | Target (Rupiah) | Realization (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  | Mai       | 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: PHD Plaju Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa realisasi penjualan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang pada tahun 2023 hanya berhasil melampaui target pada bulan April dan Desember saja. Sedangkan pada bulan-bulan lainnya Pizza Hut Delivery Plaju Palembang belum berhasil menarik konsumen sebanyak-banyaknya sehingga target dapat tercapai. Target yang tidak tercapai ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum maksimal.

Menurut Fahmi (2018:188), kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak muncul dengan sendirinya tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir. Kinerja baik yang diberikan oleh karyawan dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan.

Simanjuntak dalam Widodo (2018:131) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Artinya kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya serta orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan standar yang berlaku. Dari pengertian tersebut, kinerja merupakan hasil tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu, yaitu atasan atau pemimpin dan dukungan dari organisasi. Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk dapat menjalankan disiplin kerja atau menentukan gaji bagi perusahaan. Namun, bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawannya dan menyusun rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari. Kinerja pegawai perlu dinilai dengan tujuan untuk melihat

kelebihan dan kekurangannya, sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, memberikan disiplin kerja, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan sebutan penilaian kinerja atau performance appraisal. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sistem evaluasi organisasi yang obyektif. Selain itu, dengan penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang obyektif dalam memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan bagi setiap bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai (Sutrisno, 2019:68). Tentu saja proses ini mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2017:70), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Wexley & Yulk (dalam Widodo, 2015:80) lebih lanjut menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan upaya terencana yang dilakukan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Artinya pelatihan merupakan suatu kegiatan holistik yang tidak hanya meliputi kegiatan pembelajaran atau pemberian ilmu saja, namun dapat mencakup pelatihan keterampilan fisik, kemampuan baru yang dibutuhkan organisasi, dan juga tahap evaluasi. memberikan kesempatan yang baik kepada karyawan untuk rencana karirnya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu upaya dan proses terencana yang sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan. yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghasilan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan. Permasalahan kompensasi sangatlah penting karena kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai guna mencapai karir yang diinginkan (Affandi, 2018:19). Namun tentu saja berbagai konsep, aspek dan proses yang melingkupinya tidaklah sesederhana itu. Sebagaimana dikemukakan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan kerja tersendiri yang masih merupakan suatu hubungan yang saling melengkapi, berkesinambungan dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan. Dengan demikian, persoalan pengembangan karir juga sangat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seorang pegawai, tentunya bentuk yang paling konkrit adalah perkembangan finansial dan juga kualitas hidup. Artinya pengembangan karir meliputi pengembangan diri individu atau pegawai, upaya atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap pegawai, serta peningkatan wewenang dan kedudukannya dalam organisasi. Artinya pengembangan karir meliputi pengembangan diri individu atau pegawai, usaha atau proses untuk mencapainya, perbaikan sikap. karyawan, untuk meningkatkan wewenang dan kedudukannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah perbaikan

pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi atau pimpinan perusahaan telah menyusun rencana sebelumnya mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan dan perubahan nilai-nilai anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi dan wewenang yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan dan berbagai aspek lainnya. direncanakan dengan baik oleh individu, terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan peneliti adalah beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, apalagi bonus penjualan dipotong sebesar 50%. Untuk meneliti lebih lanjut mengenai target yang tidak tercapai serta hubungannya dengan variabel Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PHD Pegawai Plaju Palembang”.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian pada penelitian ini adalah asosiatif. Desain penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) strategi penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel bebasnya adalah pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2017:193) sumber data terdiri dari dua data, antara lain: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini penelitian memperoleh data atau informasi secara langsung dengan menggunakan instrumen yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder adalah data yang tersedia dalam berbagai bentuk, biasanya sumber data tersebut adalah data yang lebih banyak. statistik atau data yang telah diolah sedemikian rupa untuk digunakan dalam statistik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban responden dari kuesioner berupa Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup jumlah pegawai PHD Plaju Palembang, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden pengguna Customer PHD Plaju Palembang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup atau kuesioner, karena responden hanya perlu menandai salah satu jawaban yang dianggap benar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PHD Plaju

Palembang dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk membuktikan model yang dihasilkan dari hasil analisis regresi. Untuk menguji pengaruh variabel secara individu terhadap variabel terikat dilakukan uji t. Untuk melihat sejauh mana seluruh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen maka dilakukan uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |                    |                                    |            |                                  |       |      |
|---------------------------------|--------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
| Model                           |                    | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | t     | Sig. |
|                                 |                    | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |      |
| 1                               | (Constant)         | 5.345                              | 1.700      |                                  | 3.143 | .003 |
|                                 | Pelatihan Kerja    | ,559                               | ,169       | ,494                             | 3,300 | ,001 |
|                                 | Kompensasi         | .364                               | .160       | .472                             | 2.278 | .029 |
|                                 | Pengembangan karir | .335                               | .158       | .317                             | 2.120 | .037 |

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil pengolahan data Regresi Linier Berganda seperti terlihat pada tabel 1. Model hubungan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari Tabel 3 terlihat kualitas produk dan harga dengan responden sebanyak 31 orang. Maka persamaan regresi linier berganda diketahui sebagai berikut:

$$Y = 5,345 + 0,494 + 472 + 0,317$$

Dari persamaan diatas terlihat bahwa jika kualitas produk dan harga 0 satuan maka keputusan pembelian sebesar 5,345 satuan. Apabila Latihan Kerja bertambah 1 satuan, maka Latihan Kerja bertambah 0,494 satuan. Jika kompensasi bertambah 1 satuan maka kompensasi bertambah 0,472 satuan. Jika pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,317 satuan.

#### **Uji Parsial (t test)**

Pengujian dengan uji t-stat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari pengujian hipotesis secara parsial yaitu: (a) Praktek Kerja Lapangan dengan nilai t-hit sebesar 3,300 dan nilai t-tab sebesar 1,69913 sehingga t-hit > t tab atau 3,300 > 1,69913 dan tingkat signifikansi 0,01 < 0,05 yang berarti Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). (b) Kompensasi dengan nilai t-hit sebesar 2,278 dan nilai t-tab sebesar 1,69913 sehingga t-hit > t tab atau 2,278 > 1,69913 dan taraf signifikansi 0,29 < 0,05 yang berarti Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) (c) Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) dengan nilai t-hit sebesar 2,120 dan nilai t-tab sebesar 1,69913 sehingga t-hit > t-tab atau 2,120 > 1,69913 maka taraf signifikansinya adalah 0,037 < 0,05 yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Simultan (F Test)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F Test)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 79,731         | 5  | 15,946      | 8,333 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 172,228        | 90 | 1,914       |       |                   |
|       | Total      | 251,958        | 95 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi  $(0,000) \leq 0,05$  sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan atau dapat dikatakan Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model Summary                                                              |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                          | .683 <sup>a</sup> | .466     | .419              | 2.213                      |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai Adjusted Rsquare = 0,419 yang berarti 41,9% Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat diketahui bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:149) yang menyatakan bahwa terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pelatihan kerja. Artinya Praktek Kerja Lapangan pada PHD Plaju Palembang tidak akan menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan tetap bekerja seperti biasa meskipun tidak mendapat pelatihan kerja. Mereka menganggap gaya Kerja Praktek yang buruk bukan menjadi kendala bagi mereka untuk bekerja seperti biasanya. Praktek kerja praktek di PHD Plaju Palembang diprioritaskan untuk pimpinan seperti supervisor terlebih dahulu. Supervisor nantinya akan

membagikan ilmu yang didapat kepada karyawan lainnya. Sehingga pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap seluruh karyawan PHD Plaju Palembang.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t parsial dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik juga dapat membantu hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya karena tidak terjadi kecemburuan sosial. Hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat memberikan hal yang positif ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama atau pekerjaan yang memerlukan beberapa tahapan untuk diselesaikan. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh PHD Plaju Palembang, salah satunya adalah bonus penjualan yang diberikan beserta gaji setiap bulannya namun bergantung pada tingkat penjualan PHD Plaju Palembang pada bulan sebelumnya. Artinya jika penjualan lambat maka kompensasi bonus penjualan yang diberikan juga akan berkurang sehingga menyebabkan karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan penjualan sehingga akan mempengaruhi nominal bonus penjualan yang diterimanya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peluang pengembangan karir yang diberikan oleh PHD Plaju Palembang dinilai cukup baik dan mendukung penuh pegawai PHD Plaju tanpa diskriminasi sehingga tidak mempengaruhi atau menurunkan kinerja pegawai PHD Plaju Palembang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wexley & Yukl. (2012). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, Rineka, Jakarta. 98
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.