
Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku)

Risa Risanti Ali*)
Abd. Kodir Djaelani**)
Satria Putra Utama***)

Email : rrisanti25@gmail.com

Abstract

His research aims to determine the influence of job training, financial compensation and career development on employee performance PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku. In this research, three independent variables were used, namely job training, financial compensation and career development and one dependent variant, namely employee performance. This research uses a quantitative type of research. The research data collected is through a questionnaire using a likert scale and the data analysis used was multiple linear regression which was tested using SPSS version 24. Taking sample data using the Slovin formula with an error scale of 0.5, namely obtaining 32 respondents. The results obtained showed that job training had a positive effect on employee performance PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku. Financial compensation has a positive effect on employee performance PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku. Career development has a positive effect on employee performance PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku. There is a simultaneous influence between job training, Financial Compensation and Career Development variables on employee performance PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku. Based on the research results, researchers can provide advice to interested parties to obtain benefits, namely for the company to maintain performance so that the company can maintain the quality designed by the company's leadership. Other research can be developed by adding other variables and it is recommended to add a wider number of respondents.

Keywords: Job Training, Financial Compensation, Career Development, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu potensi yang menentukan kemajuan perusahaan untuk melakukan peran dalam mencapai tujuan. Proses pembentukan sumber daya manusia yang dikelola terstruktur dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memiliki daya saing yang tinggi untuk memajukan perusahaan. Tujuan dari perusahaan bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga dari manusia yang melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kemampuan yang memadai diharapkan karyawan mampu mengatasi permasalahan pekerjaan dan dapat terselesaikan dengan baik. Program pelatihan yang insentif perlu diberikan Perusahaan kepada karyawan agar memiliki sumberdaya manusia yang optimal. kompensasi dalam lingkungan kerja juga memiliki hubungan

kerja pada masing-masing individu. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus di perhatikan oleh perusahaan agar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, pemberian kompensasi dan pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap karyawan, dikarenakan kompensasi dan pengembangan karir juga menjadi tujuan utama manusia untuk melakukan pekerjaan. Kurangnya kompensasi dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan. Sehingga berpengaruh kepada berkembangnya karir mereka.

Rumusan Masalah

Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA 2. Apakah kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA 3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA 4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PRAKARSA PRAMANDITA.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PRAKARSA PRAMANDITA.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PRAKARSA PRAMANDITA.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis Dengan adanya penelitian ini akan memberikan pengalaman bagi peneliti serta akan menambah wawasan dan pengetahuan bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti dan juga dapat membandingkan antara antara yang diterima pada bangku kuliah dengan prakteknya di dalam organisasi atau perusahaan.
2. Bagi instansi Diharapkan dapat memberikan manfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan bahwa pentingnya pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya mengenai pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang menjadi acuan dalam melakukan penulisan skripsi ini adalah memilih dari penelitian terdahulu yang berkaitan langsung dengan topik dan pembahasan penelitian dan menyusun gambaran dan kerangka berpikir penelitian. Oleh sebab itu penelitian mengambil beberapa referensiterkai dengan pengarupepelatihan kerja kompensasi dan pengembangan karirterhadap kinerja karyawan pada PT PRAKARSA PRAMANDITA berikut ada beberapa hasil referensi dari penelitian terdahulu.

Dayona dan nirawati (2016) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap *employee engagement*, baik secara smultan maupun secara persial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andala Finance Indonesia yang berjumlah 215 orang. Dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan cara *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Pelatihan PT Andala Finance Indonesia masuk dalam kategori baik. 2. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *emplopyee engagement* pada PT Andala Finance Indonesia.

Andry Gunawan (2017) tujuan penelitian ini untuk melihat pengaru kompensasi dan pengembangan karir terhadap pekerjaan kepuasan perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja di bina kasih RSUD Pekanbaru. populasi yang di ambil adalah seluruh karyawan Bina Kasih Hospitaal Pekanbaru berjumlah 72 orang dengan metode pengambilan sampel sensus. Penelitian ini menggunakan analisa jalur (path). Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motifasi perawat RS Bina Kasih Pekanbaru.

Bolung dkk (2018) “pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada BPMPD Sulawesi Utara. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang di ambil dengan mnn metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BPMPD Sulawesi Utara. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jihansyah dan wahyuati (2020) “penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada hokben dan Polisi Istimewah Surabaya” populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan HokBen Royal plaza dan Polisi Istimewah Surabaya. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan HokBen Royal Plaza dan Polisis Istimewah Surabaya.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut stolovitch dan keeps dalam Sinambela (2016:481) kinerja merupakan suatu keberhasilan yang mengarah kepada tindakan pencapaian pekerjaan yang diberikan. Casio dalam Sinabela (2016:481) kinerja adalah suatu hasil kerja yang mengacu kepada pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Schermerhorn, Hun dan Obsborn dalam Sinambela (2016:481) merupakan hasil kerja seseorang sebgai kualitas dan kuantitas terhadap pencapaian tugas yang diberikan oleh atasan baik individu, kelompok atau organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut kasmir (2016) pelatihan merupakan proses pembentukan dan pemebekalan dalam meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku pada karyawan. Yang artinya pelatihan dapat berpengaruh untuk membentuk kemampuan karyawan sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan. Wibowo (2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan perseorangan dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan kemampuan yang profesional pada bidangnya.

Kompensasi Finansial

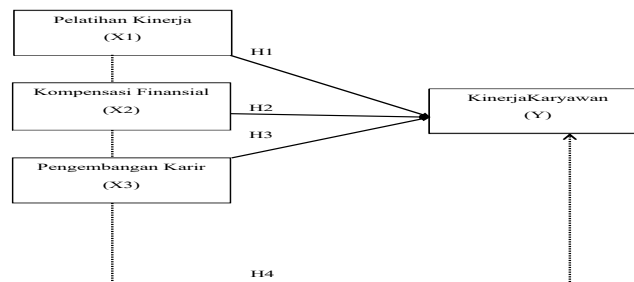
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kompensasi sangat berkaitan dengan prestasi kerja sehingga kompensasi yang adil dan wajar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga jika prestasi kerja meningkat maka perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan yang baik dan juga sebaliknya. Menurut Saskia (2021) kompensasi sangat mempengaruhi kehidupan ekonomi sehingga kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Menurut (Handoko, 2011) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan meningkatnya pribadi seseorang dalam mencapai suatu karir. karir merupakan keseluruhan jabatan selama masa kerja seseorang masih berjalan (Samsudin dalam (Hamali, 2016). Menurut (Kaswan, 2017) pengembangan karir adalah suatu proses karyawan untuk dapat memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil dalam menjalankan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian atau hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2018;hal.83).



Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa pelatihan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA
- H2 : Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA
- H3 : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA
- H4 : Diduga bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya seperti pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terkait

(*Dependent Variable*). Penelitian ini memiliki objek penelitian yaitu pengaruh pelatihan kerja, kompensasi financial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PRAKARSA PRAMANDITA.

Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yaitu pada kantor PT PRAKARSA PRAMANDITA, Jl. Pertamina, Bula, Kec. Bula, Kabupaten Seram Bagian Timur, Maluku

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Juli 2023

Populasi

Populasi adalah wilaya generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan PT PRAKARSA PRAMANDITA yang terletak di Kota Bula Provinsi Maluku yang berjumlah 32 orang yang berada di lokasi yang terdiri dari bagian-bagian pembantu perusahaan, karyawan tidak tetap yang berada diluar kantor seperti healer, bersih-bersih halaman kantor dan karyawan tetap.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Besar jumlah populasi akan ditentukan atau dibatasi dengan judul penelitian (Supardi, 1993). Sampel jenuh adalah Teknik pemilihan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan tingkat populasi yang akan diteliti sangat kecil sehingga pada penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai sampel yang berjumlah 32 orang karyawan tetap PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku.

Definisi Operasional

Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2007:34) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu.

1. Ketepatan Waktu
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Hubungan

Pelatihan Kerja (X1)

menurut Massie, dkk (2015) menyatakan bahwa pelatiha kerja merupakan suatu proses dimana individu-individu dalam membentuk kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Struktur
2. Peserta

3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Kompensasi Finansial (X2)

Menurut ariandi (dalam Hamali, 2018: 42) menjelaskan bahwa semua pendapatan yang berebentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan.

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Pengembangan Karir (X3)

Menurut (Martoyo, 2007) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi/perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan pada perusahaan.

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi jabatan
5. Masa kerja

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS 24 diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan didapar r hitung pada item Y1=0,834 item Y2=0,871 item Y3=0,831 item Variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh r hitung pada item X1.1=0,896 item X1.2=0,785 item X1.3=0,857 item Variabel Kompensasi Finansial item X2.1=0,775 item X2.2=0,877 item X2.3=0,876 item Variabel Pengembangan Karir item X3.1=0,872 item X3.2=0,840 item X3.3=834 maka instrumen dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r table sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing instrument penelitian telah memenuhi standard validitas dan layak dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Hasil menunjukan nilai *Cornbach Alpha* pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,767 nilai *Cornbach Alpha* Variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,790 nilai *Cornbach Alpha* Variabel Kompensasi Finansial (X2) sebesar 0,803 nilai *Cornbach Alpha* Variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,839 semua instrument penelitian memiliki nilai *Cornbach Alpha* > 0,60 yang artinya instrument pada penelitian ini reabel untuk digunakan.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai *Kolmogrov Smirnov* n 32 dan $\alpha = 0,05$ mendapatkan nilai 0,134 (Note : Tabel kritis *Kolmogrov Smirnov*) sehingga dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa pada Variabel Pelatihan (X1) nilai VIF $1,134 < 10$ dan nilai tolerance value $0,881 > 0,1$, pada Variabel Kompensasi (X2) nilai VIF adalah $1,220 < 10$ dan nilai tolerance $0,819 > 0,1$ dan Variabel Pengembangan Karir (X3) nilai VIF $1,085 < 10$ dan ilia tolerance $0,922 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau terdistribusi

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa pada variabel pelatihan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig $0,223 > 0,05$, pada kompensasi nilai Sig $0,193 > 0,05$ dan pengembangan karir nilai Sig $0,562 > 0,05$ sehingga dapat disimoulnkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heteriskedastisitas karena lebih besar dari 0,05.

c. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constan)	0,271	3,056		0,089	0,930
Pelatihan	0,344	0,133	0,389	2,584	0,015
Kompensasi	0,380	0,141	0,422	2,698	0,012
Karir	0,283	0,139	0,300	2,048	0,051
Kinerja					

Dengan demikian diperoleh model sebagai berikut :

$$Y = 0,271 + 0,344 X1 + 0,380 X2 + 0,283 X3$$

Persamaan regresi menunjukkan :

1. $a = 0,271$ merupakan nilai kosntanta yang berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) dan Pengembangan Karir (X3) ada, maka kinerja bersifat positif.
2. Koefisien X1 sebesar 0,344 menunjukkan jika pelatihan kerja mengalami kenaikan sedangkan pada variabel yang lain konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan 0,344.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,380 menunjukkan jika kompensasi finansial mengalami kenaikan sedangkan pada variabel yang lain konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,380.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,283 menunjukkan jika pengembangan karir mengalami kenaikan sedangkan pada variabel yang lain konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,283.

d. Hasil Uji Hopetesis**Uji t**

Coefficient					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std.Error		
1	(Constant)	0,271	3,056	0,089	0,930
	Pelatihan Kerja	0,344	0,133	0,389	2,584
	Kompensasi Finansial	0,380	0,141	0,422	2,698
	Pengembangan Karir	0,283	0,139	0,300	2,049

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa :

$$t \text{ table} = t(0,025 ; 28) = 2,048$$

1) Pelatihan Kerja (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pelatihan kerja (X1) adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,584 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

2) Kompensasi Finansial (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk kompensasi finansial (X2) adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,698 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terhadap pengaruh X2 terhadap Y.

3) Pengembangan Karir (H3)

Diketahui nilai Sig. $0,037 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,049 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	26,182	3	8,727	7,334	0,001 ^b
	Residual	33,318	28	1,190		
	Total	59,500	31			
a. Dependent Variabel : Kinerja						
b. Predictors : (constant), karir, pelatihan, kompensasi						

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa :

F table = F (3 ; 29) = 2,93

Berdasarkan hasil uji F diatas, didapatkan hasil nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan F hitung $7,33 > 2,93$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) kompensasi finansial (X2) dan Pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya H4 bisa diterima.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,663	0,440	0,380	1,091
a. Predictor : (constant), KARIR, PELATIHAN, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable : KINERJA				

Berdasarkan table diatas merupakan hasil dari uji regresi linier pada output spss model summary atau disebut juga analisis regresi koefisien determinasi (R^2) dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,380 yang disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) kompensasi finansial (X2) dan pengembangan karir (X3) mempunyai pengaruh 38% sedangkan sisanya sebesar 62% dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pengolahan data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku.
2. Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur.

4. Terdapat Pengaruh signifikan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku.

Keterbatasan Penelitian

Adapun permasalahan yang diperbaiki dalam penelitian selanjutnya adalah :

1. Rentan waktu pengisian kuisioner yang cukup lama dikarenakan tempat kerja karyawan yang terpisah dari kantor.
2. Penelitian hanya menggunakan responden sejumlah 32 responden yang dirasa berjumlah sedikit.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pihak-pihak yang telah berkepentingan untuk memperoleh manfaat yaitu :

1. Bagi Perusahaan dapat mempertahankan kinerja agar Perusahaan dapat mempertahankan kualitas yang dirancang oleh pimpinan Perusahaan.
2. Bagi penelitian yang lain dapat mengembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain serta dianjurkan untuk menambah jumlah responden yang lebih luas.

Referensi

- Dayona, G. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP. **15**, (2016).
- Dokument Perizinan Perusahaan PT Prakarsa Pramandita Berbasis Resiko (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemerintah Republik Indonesia.
- Dokument *Company Profile* PT. Prakarsa Pramandita, Jakarta 24 Juni 2022
- Ekonomi, F. & Manajemen, J. BPMPD PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT. **6**, 1838–1847 (2018).
- Ernur, M. M. husen, Machasin & Marhadi. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru. *Fak. Ekon. Univ. Riau* **1**, 17 (2014).
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Univesitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kompensasi, P., Dan, P. & Karir, P. Pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada edu wisata lontar sewu hendrosari gresik.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). jakarta.
- Manik Aditya Budi Suta, I. G. & Ardana, I. K. Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana* **8**, 1087 (2018).

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Melyscha Imanuella Keka & Tuti Wediawati. PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALTIM METHANOL INDUSTRI (KMI) DI KOTA BONTANG. **4**, 89–94 (2021).
- Pekanbaru, K. Faculty of Economics Riau University,. (2017).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shaputra, A. rahyu & Hendriani, S. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor. Wilayah Pekanbaru. *J. Tepak Manaj. Bisnis* **7**, 1–17 (2015).
- Syahputra, M. D. & Tanjung, H. Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. **3**, 283–295 (2020).
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Risa Risanti Ali*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma