

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH WAHANA  
INDAH PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**YUNIA MONICA  
NPM. 2201110003.P**

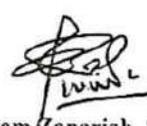
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

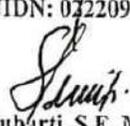
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : YUNIA MONICA  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.0003.P  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH  
WAHANA INDAH PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 09-08-2025 Pembimbing I :   
: Marivam Zanariah, S.E. M.M  
NIDN: 0222096301

Tanggal 09-08-2025 Pembimbing II :   
: Suharti, S.E. M.M  
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan  
  
: Dr. Hj. Msv. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
  
: Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si  
NIDN: 0226028303

001/PS/DFEB/25

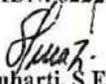
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : YUNIA MONICA  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.0003.P  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH  
WAHANA INDAH PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 04-08-2025 Ketua Penguji :   
: Mariyam Zanariah, S.E. M.M  
NIDN: 022209630

Tanggal 04-08-2025 Penguji I :   
: Suharti, S.E. M.M  
NIDN: 0220086501

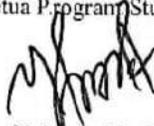
Tanggal 04-08-2025 Penguji II :   
: Amrillah Azrin, S.E. M.M  
NIDN: 0203026201

Mengetahui,



Dekan  
Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E.M.Si,Ak,CA,CSRS  
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Veybitha, S.E. M.Si  
NIDN: 0226028303

001 /PS/DFEB/ 25

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

*“Jangan lupa 3B: Berdoa, Berusaha dan Bersyukur”*

**Persembahan:**

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Abah dan Bunda tercinta
- ❖ Yang Tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yunia Monica

NPM : 2201110003.P

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.I)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 31 Juli 2025

Peneliti /



Yunia Monica

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukkan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Suharti, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.

7. Pimpinan P.T. Anugrah Wahana Indah Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Juli 2025

Peneliti

Yunia Monica

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERESEMBAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	12
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi .....	15
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi.....	16

2.1.2.3	Cara Mengukur Kompetensi .....	16
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	17
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Karir .....	21
2.1.3.2	Manajemen Berkarir .....	21
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	22
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	22
2.1.4.1	Pengertian Promosi Jabatan .....	23
2.1.4.2	Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan .....	24
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan .....	25
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....	25
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	26
2.3	Kerangka Berpikir.....	30
2.4	Hipotesis.....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1	Tempat Penelitian.....	34
3.1.2	Waktu Penelitian.....	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1	Sumber Data .....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling .....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.3.3	Teknik Sampling.....	38
3.4	Rancangan Penelitian.....	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	41
3.5.1	Variabel Penelitian.....	41
3.5.2	Definisi Operasional.....	42

3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Uji Instrumen.....	46
3.7.1 Uji Validitas .....	46
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9 Teknik Analisis Data.....	49
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.9.2 Uji Koefisien Korelasi .....	50
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi .....	51
3.10 Uji Hipotesis .....	52
3.10.1 Uji F (Simultan) .....	52
3.10.2 Uji t (Parsial) .....	53

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
4.1.2 Struktur Organisasi.....	56
4.1.3 Karakteristik Responden .....	56
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	59
4.2.1 Uji Validitas .....	59
4.2.2 Uji Realiabilitas.....	62
4.3 Hasil Analisis Data .....	65
4.3.1 Uji Normalitas.....	65
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisida .....	67
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	70
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	72
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	73

4.4.1 Uji F.....	73
4.4.2 Uji t.....	74
4.5 Pembahasan.....	77

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	27
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	37
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian .....	42
Tabel 3.4 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	46
Tabel 3.5 Intepretasi Nilai R .....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisida .....	68
Tabel 4.15 Hasil Analisa Linier Berganda.....	69
Tabel 4.16 Inteprtasi Nilai R.....	71
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	72

Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Simultan..... 73

Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial..... 75

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir ..... 32

Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... 56

## **ABSTRAK**

**YUNIA MONICA, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M dan Ibu Suharti, S.E, M.M)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 43 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,656 + 0,228X_1 + 0,230X_2 + 0,262X_3$ , terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang dengan nilai sig  $0,003 < 0,05$ , terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang dengan nilai sig  $0,012 < 0,05$ , terdapat Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang, dengan nilai dengan nilai sig  $0,007 < 0,05$ .

***Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Promosi dan Kinerja Karyawan***

## ABSTRACT

***YUNIA MONICA, The Influence of Competence, Career Development and Job Promotion on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, S.E, M.M and Mrs. Suharti, S.E, M.M)***

*This study basically aims to determine the Influence of Competence, Career Development and Job Promotion on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang. In writing this thesis, the author uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 43 respondents.*

*The results of the study indicate that there is an Influence of Competence, Career Development and Job Promotion on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang, with a sig F value of 0.000 <0.05 with a multiple linear regression equation  $Y = 9.656 + 0.228X1 + 0.230X2 + 0.262X3$ , there is an Influence of Competence on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang with a sig value of 0.003 <0.05, there is an Influence of Career Development on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang with a sig value of 0.012 <0.05, there is an Influence of Promotion on Employee Performance at PT. Anugrah Wahana Indah Palembang, with a value with a sig value of 0.007 <0.05.*

*Keywords: Competence, Career Development, Promotion and Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Yunia Monica**, dilahirkan di Palembang, 06 Juni 2001, merupakan anak keempat dari pasangan H. Kartak Sas, S.E dan Hj. Rosita. Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 77 Palembang, sekolah menengah pertama di selesaikan pada tahun 2016 di MTS Negeri 01 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 01 Palembang pada tahun 2019, DIII Ekonomi di Universitas Sriwijaya dan lulus pada tahun 2022, memasuki Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti pada tahun 2022.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau pegawai. Dengan demikian pegawai merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pegawai yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal (Lumantow, Tewal dan Lengkong, 2021).

Damayanti, (2024) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, yaitu hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tohardi, (2002) kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi karena beberapa alasan utama: (1) kinerja yang baik dapat mengurangi tingkat absensi atau ketidakhadiran akibat malas, (2) karyawan dengan kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, (3) organisasi

mendapat manfaat berupa lebih sedikit kerusakan akibat ketidakpuasan atau kurangnya semangat kerja, (4) kinerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan pindah kerja, dan (5) karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih hati-hati dan sesuai prosedur, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang bahwa kinerja itu penting sekali, karena pentingnya kinerja karyawan maka manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kontribusinya yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan, dan reputasi perusahaan, serta mengurangi risiko seperti absensi dan kesalahan kerja. Karena pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau keahlian saja, tetapi juga oleh berbagai aspek lain yang berkaitan dengan kondisi pribadi, psikologis, maupun lingkungan kerja. Untuk memperjelas hal ini, terdapat pandangan dari Henry Simamora yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama, yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Menurut Henry Simamora dalam Erri, Lestari dan Asymar, (2021) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan/Kompetensi, latar belakang, demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *Attitude*, *Personality*, pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan, pendidikan dan pelatihan

kerja, jenjang karir/pengembangan karir, struktur, *Job Design* dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Supriaddin, (2020) faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan pendapat Henry dan Supriaddin banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, tapi dalam penelitian ini peneliti fokus pada faktor kompetensi, pengembangan karir dan promosi jabatan. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan berikut dijelaskan hubungan antara variabel kompetensi, pengembangan karir dan promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo dalam (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018) kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan ditempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka ia cenderung mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan. Hal ini tentu akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, jika kompetensi

karyawan rendah atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka akan muncul hambatan dalam menyelesaikan tugas, yang akhirnya menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian Dwiyanti, (2024) kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja akan rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurnia dan Andi, (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Contohnya, mengenai keterampilan dalam mengambil tindakan, keterampilan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi sehingga tidak menanyakan lagi ke atasan yang membuat waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Henry Simamora selain kompetensi, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Stone dalam Zainuddin, (2024) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Pengembangan karir adalah upaya untuk mempengaruhi dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap orang, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Titik awal dari pengembangan karir dimulai dari diri pegawai.

Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Adapun hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Seseorang yang merasa kinerjanya dihargai maka akan bekerja dengan baik dan maksimal. Karyawan yang memiliki kinerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja yang tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

Menurut Setiawan, (2024) pengembangan karir menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir dalam sebuah organisasi ditujukan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi dimana terjadi peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Setiap individu memiliki tujuan dalam hidupnya untuk memperoleh hal yang lebih baik dengan indikator kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai dan pencapaian tujuan karir dalam perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan. Jadi, penting bagi perusahaan untuk dapat mengukur dan menentukan parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai perusahaan yang juga dijadikan dasar untuk pemberian kompensasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan karir yang nantinya akan membuat pegawai tersebut mendapatkan kepuasan kerja karena hasil yang mereka peroleh sesuai dengan pengorbanan yang dikeluarkan. Selain kompetensi dan

pengembangan karir seperti yang dikatakan oleh Henry, Menurut Supriaddin promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Supriaddin, (2020) promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dilihat dari sisi kepentingan organisasi, dengan adanya promosi jabatan organisasi tentunya berharap agar pegawai mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang pegawai tersebut masih minim. Promosi merupakan kejadian pada tenaga kerja yang dipindahkan dari satu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab atau tingkat organisasinya. Setiap karyawan pasti ingin mendapatkan promosi jabatan yang baik di setiap perusahaan. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Purba, (2020) keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja tidak akan tercapai.

Untuk tidak terjadinya efek negatif, perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan. Sebagaimana telah dijelaskan, ketiga variabel tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen perusahaan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang.

PT. Anugrah Wahana Indah merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di kota Palembang, Indonesia. Berdiri sejak lama, PT. Anugrah Wahana Indah telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT. Anugrah Wahana Indah melayani jasa konstruksi.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target PT. Anugrah Wahana Indah Palembang 2024**

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
1	Januari	64	39
2	Februari	64	39
3	Maret	64	28
4	April	64	41
5	Mei	64	53
6	Juni	64	74
7	Juli	64	27
8	Agustus	64	38
9	September	64	54
10	Oktober	64	51
11	November	64	53
12	Desember	64	39

Sumber: PT. Anugrah Wahana Indah Palembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kuantitas kinerja sumber daya manusia dari PT. Anugrah Wahan Indah Palembang belum memenuhi tujuan dari perusahaan, hal ini dapat dilihat dari realisasi target yang belum tercapai.

PT. Anugrah Wahana Indah Palembang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana, dengan tujuan agar para karyawan bisa lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan kompetensi, diantaranya masih ada karyawan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional atau walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dan mengandalkan pengalaman kerja.

Masalah pengembangan karir di PT. Anugrah Wahana Indah Palembang masih menyisakan permasalahan pada karir karyawannya, karena penilaian kinerja karyawan berdasarkan subjektivitas atau objektivitas. Permasalahan pengembangan karir juga akan memberikan efek positif bagi karyawan, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Akan tetapi yang terjadi pada saat di lapangan ditemukan sistem politisasi dalam pengangkatan jabatan struktural, Berdasarkan faktor kompetensi dan pengembangan karir yang seharusnya menjadi dasar dalam proses promosi jabatan, kenyataannya promosi tersebut masih belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi nyata dari para calon

yang akan diangkat. Akibatnya, terdapat sejumlah karyawan yang menempati posisi tertentu namun tidak memiliki keahlian yang memadai di bidangnya, sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wahana Indah Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- 1) Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang
- 2) Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang
- 3) Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang
- 4) Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Wahana Indah Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

##### **a. Bagi Peneliti**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

##### **b. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya

manusia yang berhubungan dengan kompetensi, pengembangan karir, promosi jabatan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada instansi dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kompetensi, pengembangan karir dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan pertama ed.). (Djanurkoening, Ed.) Riau, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING.
- Balbed & Sintaasih., (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7*
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Damayanti, W. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura II. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan,, Vol 2 No 1*.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management, Vol 4 No 2*.
- Dwiyanti, N. K. (2024, Oktober). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Vol.2 No.5*.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 No 9, 1897-1905*
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2025. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Unanti Press: Palembang
- Fauzi, Y. M. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Lapangan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah PUI). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), Vol 6 No 1*.
- Febrianti, E. T., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, Vol 1 No 1.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, Vol 4 No 1.
- Lumantow, R. Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. (2021, Maret). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.1, 717-725.
- Ma'ruf, T., Kristanto, Y., & Imanuddin, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Vol 3 No 4.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022, Juni). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2.
- Muslimah, N., N. (2021) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, Vol 1 No 02
- Permatasari, D. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol 3 No 2.
- Purba, J., H., (2020). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 6 No 2
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol 13 No 1.
- Setiawan, R. (2022). Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada Pt X Di Probolinggo. *Agora*, Vol.2, No.1.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. JAKARTA: Salemba empat.

- Silvia, I. C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 4*.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Alfabeta.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd.Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional, Vol 5 No 2*.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 24 No 1*.
- Taufiqurahman, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Magris Palembang. *Repository Univ-Tridinanti*
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Yohanis, Basri, M., & Sirenden, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management, Vol 7 No 3*.