

**SKIRPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

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



**Diajukan Oleh:**

**AKBARI AGZA  
NPM. 17.01.11.02.36**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AKBARI AGZA  
Nomor Pokok/NIRM : 17 01 11 02 36  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-10-2021 Pembimbing I

Drs. H. Rustam Effendi S.E. M.Si  
NIDN: 0224105701

Tanggal 28/10/2021 Pembimbing II:

Suharti S.E., MM  
NIDN: 0220086501

312/PS/DFE/21

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 28-10-2021

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 28-10-2021

Mariyam Zanariah, S.E., MM  
NIDN: 0222096301

Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si Ak.CACSRs  
NIDN: 0205026401



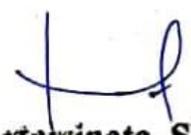
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : AKBARI AGZA  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.02.36  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA  
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 28/10/2021 Ketua Penguji :  **Dr. H. Rustam Effendi S.E. M.Si**  
NIDN: 0224105791

Tanggal 28/10/2021 Penguji I :  **Suharti S.E, MM**  
NIDN: 0220086501

Tanggal 26/10/2021 Penguji II :  **Kartawinata, SE., M.Si**  
NIDN: 0214125901

312/PS/DFE/21

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 28-10-2021

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 28-10-2021

  
**Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak.CACSRs**  
NIDN: 0205026401

  
**Mariyam Zanariah, S.E, MM**  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akbari Agza

Npm/Nomor Pokok : 1701110236

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2021



Akbari Agza

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	10
2.1.1 Pelatihan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	10
2.1.1.2 Tujuan Penelitian.....	11
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan .....	13
2.1.1.4 Pendekatan Pokok Pelatihan.....	14
2.1.1.5 Metode Pelatihan.....	14
2.1.1.6 Penilaian Pelatihan.....	16
2.1.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	17
2.1.1.8 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	17
2.1.2 Promosi Jabatan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	20

2.1.2.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan .....	22
2.1.2.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	23
2.1.2.4 Tujuan Promosi Jabatan .....	25
2.1.2.5 Manfaat Promosi Jabatan .....	26
2.1.2.6 Dimensi Promosi Jabatan .....	26
2.1.1.7 Indikator Promosi Jabatan .....	27
2.1.3 Pengembangan Karir .....	28
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	28
2.1.3.2 Kegiatan Pengembangan Karir .....	29
2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir.....	31
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir...33	
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	35
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	37
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	37
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja .....	38
2.1.4.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan .....	38
2.1.4.4 Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	39
2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan .....	41
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	42
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	44
2.3 Kerangka Berpikir .....	47
2.4 Hipotesis Penelitian .....	48

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1 Tempat Penelitian .....	49
3.1.2 Waktu Penelitian .....	49
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.2.1 Sumber Data .....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	51
3.3.1 Populasi .....	51

3.3.2 Sampel .....	52
3.3.3 Sampling.....	53
3.4 Rancangan Penelitian.....	53
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	53
3.5.1 Variabel Penelitian .....	53
3.5.2 Definisi Operasional .....	54
3.6 Instrumen Penelitian .....	56
3.6.1 Uji Instrumen.....	56
3.6.2 Uji Validitas.....	56
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	57
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	57
3.7 Metode Analisis Data .....	59
3.9 Uji Hipotesis .....	63
3.9.1 Uji Simultan.....	63
3.9.2 Uji Parsial .....	65

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

4.1 Hasil Penelitian.....	70
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	70
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	71
4.1.3 Struktur Organisasi .....	72
4.1.4 Pembagian Tugas.....	74
4.2 Karakteristik Responden.....	75
4.2.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia .....	75
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	76
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	76
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas .....	79
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	80
4.4.1 Uji Normalitas .....	80
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	81
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.5 Teknik Analisis Data .....	82

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	84
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	86
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.6.1 Hasil Uji Simultan (F) .....	87
4.6.2 Hasil Uji Parsial (t).....	88

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	92
5.2 Saran .....	93
G Sistematika Penelitian.....	94

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	44
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	49
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran .....	51
Tabel 3.3 Jumlah Populasi Karyawan .....	51
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.5 Skala Likert Pengukuran .....	61
Tabel 3.6 Analisis Korelasi (r) .....	63
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	77
4.3 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X2).....	77
4.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3) .....	78
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	78
4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	79
4.7 Uji Normalitas .....	80
4.8 Uji Multikolinearitas .....	81
4.9 Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	85
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	86
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	90

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Gambar Kerangka Berpikir .....	46
4.1 Gambar Sturuktur Organisasi.....	73

## ABSTRAK

**AKBARI AGZA, Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Drs.H.Rustam Effendi S.E., M.Si dan Ibu Suharti, S.E., MM )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Promosi jabatan Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $8,452 > 2,786$  atau  $sig F (0,000) < 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Pelatihan(  $X_1$ ), Promosi jabatan ( $X_2$ ), dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) 0,322 dan variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) 0,122 dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) 0,042 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **15,401** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 15,401 + 0,332X_1 + 0,122X_2 + 0,042X_3 + e$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,332 atau 33,2%. Artinya kontribusi variabel pelatihan ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan kinerja*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Akbari agza**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 4 agustus 1995, merupakan anak pertama dari Dua bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Gustam Abdul Gofar dan Ibu Siti Zaleha.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 75 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 4 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Bina Warga 2 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

Akbari Agza

## 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 penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Palembang”**

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

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

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Drs.H.Rustam Effendi S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Yun Suharti, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal ini.

6. Ibu Kamariah S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal ini.
7. PT.Indomarco Prismatama Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Untuk kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati Mama Papa dan saudara-saudariku.
10. teman-teman seperjuangan Skripsi di BASCAMP. Saya ucapkan terimakasih telah memberikan kata-kata motivasi untuk terus berjuang
11. Terima kasih untuk teman-teman kampusku dari semester pertama hingga akhir menemani dan saling memberi motivasi untuk berjuang menyelesaikan kuliah sampai wisuda.

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

Palembang, April 2021

Akbari agza

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“ Beri Beribu-ribu kesempatan bagi musuhmu untuk menjadi teman, tapi jangan berikan satupun kesempatan bagi temanmu untuk menjadi musuhmu.”*

*( Akbari Agza)*

*“Bertakwalah Kepada ALLAH Subhanahu Wa Ta’ala dan sambunglah tali persaudaraan diantara kamu sekalian”*

*(Hadist Riwayat Ibnu Katsir)*

### Kupersembahkan Kepada:

- Allah Subhanahu Wa  
Ta’ala
- Mama dan Papa Yang  
Selalu  
Aku Sayang Dan Kasihi
- Saudara dan saudariku  
Yang Tersayang
- Teman-Teman  
Seperjuanganku dan
- Almamaterku

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan tersebut, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Menurut Yusuf (2015:142) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan yang

baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta keterampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif dan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya pelatihan saja tetapi perusahaan juga harus bisa memberikan balas jasa berupa promosi jabatan, dengan adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran atau (*output*) yang tinggi.

Pelatihan dan promosi jabatan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan karir. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu atasan atau pimpinan harus menyadari pentingnya pelatihan dan promosi jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pengembangan karir yang harus dipertimbangkan secara objektif.

Menurut Hasibuan (2014:121), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi

dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016:231) Promosi jabatan adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir.

Promosi jabatan dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan untuk meningkatkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya maka karyawan perlu melakukan pengembangan karir menurut I Ksomang A. (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai jalur jenjang organisasi.

Adapun manfaat dan tujuan pengembangan karir seorang karyawan didalam perusahaan akan membuat perusahaan tersebut akan lebih baik, kemudian dengan pelatihan yang baik maka keterampilan dan pengetahuan karyawan pun akan meningkat sehingga dapat mempercepat proses promosi jabatan dan pengembangan karir.

PT. Indomarco Prismatama Palembang atau yang dikenal dengan nama Indomaret adalah perusahaan nasional yang bergerak dibidang umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Bergerak dalam bidang perdagangan bahan baku makanan serta barang konsumsi lainnya. PT. Indomarco

Prismatama Palembang didirikan pada tahun 1998 oleh Antoni Salim. Didirikanlah sebuah gerai yang bernama Indomaret yang berlokasi dekat hunian konsumen, menyediakan kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk.

PT. Indomarco prismatama yang berlokasi di kecamatan sako Palembang bergerak di bidang pendistribusian barang-barang kebutuhan sehari-hari. Perusahaan yang terus berkembang khususnya di Indonesia yang selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumennya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta dilindungi kompetitif diantara para pesaing yang ada.

Keberhasilan dalam mencapai segala sesuatu merupakan harapan bagi semua perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Kecamatan Sako Palembang. Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan dan kinerja memiliki kaitan yang erat dimana untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

PT. Indomarco Prismatama Palembang dalam meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan secara optimal, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, promosi jabatan dan perkembangan karir bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hery (2019:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Selanjutnya PT, Indomarco Prismatama harus berupaya menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan mengadakan promosi. Menurut Hasibuan (2014:107) promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Tujuan promosi adalah untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan ganjaran berupa promosi.

Promosi jabatan dilakukan untuk mendorong tercapainya kinerja yang baik. Agar karyawan percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi jabatan. Pelaksanaan sistem promosi jabatan terhadap karyawan dimaksudkan untuk PT. Indomarco Prismatama dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Selain pelatihan dan promosi jabatan, pengembangan karir juga menjadi factor mempengaruhi kinerja karyawan PT.Indomaco Prismatama Palembang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2016:266) karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya para karyawan PT. indomarco Prismatama palembang agar meningkatkan kemampuan pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti dengan judul: ” **PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**”

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco prismatama Palembang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Apakah Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.
2. Apakah Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.
3. Apakah Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.
4. Apakah Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai Pelatihan, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan PT.Indomarco Prismatama Palembang untuk mengetahui

pentingnya pelatihan dalam melakukan proses promosi jabatan dalam pengembangan karir karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Audra, Bianca. Wahyu, Susihono. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Spektrum Industri*, 2012, Vol. 10, No. 2.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehiono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai.2010.”*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*”.Jakarta:Murai Kencana
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada  
Jakarta-14240.