SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RESKA MULTI USAHA PALEMBANG

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

Diajukan Oleh:

JIMMY P. ROMADHON
NPM. 17.011.10.098

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Jimmy Putra Romadhon
Nomor Pokok/NPM	: 17.011.100.98
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.RESKA MULTI USAHA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13-4-2022 Pembimbing I: **Mariyam Zanariah,SE,MM**
NIDN: 0222096301

Tanggal 13-9-2022 Pembimbing II: **Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si**
NIDN: 0226028303

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-9-2022

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,
Tanggal 13-9-2022

Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN: 0222096301

171 /PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Jimmy Putra Romadhon
Nomor Pokok/NIRM	:	17.01.11.0098
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.RESKA MULTI USAHA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 13-9-2022 Ketua Penguji : **Mariyam Zanariah,SE,MM**
NIDN: 0222096301

Tanggal 13-9-2022 Penguji I : **Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si**
NIDN: 0226028303

Tanggal 13-9-2022 Penguji II : **Azmir Ferdinansyah, S.E,M.M**
NIDN: 0222036101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-9-2022

Dr. Msy, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13-09-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

191 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Jimmy Putra Romadhon
Npm/Nomor Pokok	: 1701110098
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, 2 April 2022

Jimmy P.Romadhon

MOTTO :

- ***CAPEK ITU WAJAR, TIDUR ITU PENTING!***
- ***BEDA ORANG BEDA NASIB!***
- ***TURU, MANGAN DAN UDUT!***

PERSEMBAHAN :

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamaterku***
- ***Dosen tercinta***

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 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Reska Multi Usaha”.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis 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, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha.,S.E.M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Kartawinata, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Reska Multi Usaha Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Reska Multi Usaha Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

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

Palembang, April 2022

Jimmy Putra Romadhon

DAFTAR ISI

Hal

LEMBAR JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
MOTTO DAN PESEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
ABSTRAK xiv
RIWAYAT HIDUP xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 9
2.1.1.1 Pengertian Peatihan 9
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan 10
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan 11
2.1.1.4 Pendektan Pokok Pelatihan 12
2.1.1.5 Metode Pelatihan 12
2.1.1.6 Penilaian Pelatihan 14
2.1.1.7 Fakto-faktor Mempenaruhi Pelatihan 15
2.1.1.8 Dimensi dan Indikator Pelatihan 15
2.1.2 Promosi Jabatan 17
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan 17

2.1.2.2 Jenis-jenis Promosi jabatan 18
2.1.2.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan.....19
2.1.2.4 Tujuan Promosi Jabatan 21
2.1.2.5 Manfaat Promosi Jabatan 22
2.1.2.6 Dasar-dasar Promosi Jabatan.....23
2.1.2.7 Dimensi Promosi Jabatan 24
2.1.2.8 Indikator Promosi Jabatan 25
2.1.3 Kompensasi 26
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi 26
2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi.....27
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 28
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi 30
2.1.3.5 Indikator Kompensasi.....32
2.1.3.6 Dimensi-dimensi Kompensasi 32
2.1.4 Kinerja Karyawan 34
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....34
2.1.4.2 Fakor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 35
2.1.4.3 Pengukurang Penilaian Kinerja Karyawan.....35
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan 36
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....37
2.2 Penelitian Yang Relevan.....38
2.3 Kerangka Berpikir 40
2.4 Hipotesis Penelitian 41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....42
3.1.1 Tempat Penelitian 42
3.1.2 Waktu Penelitian 42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 43
3.2.1 Sumber Data 43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 43
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling 44

3.3.1 Populasi 44
3.3.2 Sampel 45
3.3.3 Teknik Sampling 46
3.4 Rancangan Penelitian.....46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....46
3.5.1 Variabel Penelitian 46
3.5.2 Definisi Operasional 47
3.6 Instrumen Penelitian 49
3.6.1 Uji Instrumen.....50
3.6.2 Uji Validitas 51
3.6.3 Uji Reliabilitas.....51
3.6.4 Uji Asumsi Klasik 51
3.7 Metode Analisis Data 52
3.9 Uji Hipotesis 56
3.9.1 Uji Simultan.....56
3.9.2 Uji Parsial 58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian.....61
4.1.1 Sejarah Perusahaan 61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 62
4.1.3 Struktur Organisasi 63
4.1.4 Uraian Tugas 64
4.1.5 Karakteristik Responden.....66
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....67
4.2.1 Hasil Uji Validitas 67
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas 70
4.3 Uji Asumsi Klasik 71
4.3.1 Uji Normalitas 71
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....72
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 72
4.4 Teknik Analisis Data 73

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....73
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 75
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 77
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....78
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F) 78
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan.....82
5.2 Saran 83
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 2,1 Penelitian Yang Relevan 38
Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Pelatihan 42
Tabel 3.2 Tabel Populasi Karyawan 44
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....48
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran 54
Tabel 3.5 Analisis Korelasi (r) 56
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....66
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1) 67
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X_2) 68
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_3) 69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas 70
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....71
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas 72
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 74
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 76
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 77
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....78
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) 81

DAFTAR GAMBAR

Hal

2.1 Gambar Kerangka Berpikir 40

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Reska Multi Usaha Palembang.....63

ABSTRAK

JIMMY P. ROMADHON, Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Reska Multi Usaha. (Di bawah Bimbingan Ibu Mariyam Zanariah.,S.E.,M.M dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,.M.Si)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Promosi jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Reska Multi Usaha 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) 24 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan $F_{hitunng}$ yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 13,587>2,786 atau sig F (0,000)<0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Pelatihan(X_1), Promosi jabatan (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadaap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel pelatihan (X_1) 0,214 dan variabel Promosi Jabatan (X_2) 0,136 dan Kompensasi (X_3) 0,380 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **1,295** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $\mathbf{Y = 1{,}295 + 0{,}214X_1 + 0{,}136X_2 + 0{,}380X_3 + e}$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,444 atau 44,4%. Artinya kontribusi variabel pelatihan (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kompensasi (X_3) mempengaruh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Kompensasi dan kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI/PENULIS

Jimmy Putra Romadhon sering dipanggil Jimmy, lahir di Palembang pada tanggal 06 Januari 1998, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari Bpk. Syahril dan Ibu Kartini. Pernah bersekolah di SDN 17 Palembang dan lulus pada tahun 2010, setelah itu melanjutkan ketingkat menengah pertama di SMPN 33 Palembang dan lulus pada tahun 2013 , dan melanjutkan pendidikan ketingkat menengah keatas di SMA BINA KARYA Palembang dan lulus pada tahun 2016.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang di milikinya. Sumber daya merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kamajuan organisasi. Pengelolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang di harapkan dapat mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan perangkat utama yang atas kelancaran aktivitas suatu organisasi. Karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai karyawan dapat diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik sehingga kemampuan bekerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Dalam Yusuf (2018) menurut Mangkuprawira dan Hubeis pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan 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.

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono 2014). Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah faktor kunci guna mengembankan 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 perusahan diwajibkan untuk terus berupaya menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaanya, salah satunya adalah dengan mengadakan promosi.

Menurut Hasibuan (2014) 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.Dan pada umumnya promosi diikuti dengan peningatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. 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 dihasilakan sesuai yang di harapakan oleh perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan ganjaran berupa promosi.

Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal,serta aspek lain yang didapat mempengaruhi kinerja. Kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

PT Reska Multi Usaha merupakan salah satu anak perusahaan PT Kereta Api Indonesia (persero) yang berdiri sejak tahun 2003, mempunyai tujuan melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program PT Kereta Api Indonesia (persero) selaku perusahaaan induk khususnya usaha restoran kereta api serta usaha lainya. Pada tanggal 1 oktober 2020 sesuai dengan peraturan direksi PT Kereta Api Indonsia (persero) nomor : per.u/ko.106/x/1/KA-2020 di lakukan

perubahan logo perusahahan menjadi KAI Servivice bidang usaha PT reska multi usaha sendiri memiliki 2 core business yaitu on board service terdiri dari sales on train, train cleaning dan passenger amenitis dan intergrated facility management terdiri dari security, parking, cleaning service, restaurant, catering, general trading juga outsourcing dan support service.

Dari penelitian observasi peneliti melihat PT Reska Multi Usaha cabang palembang melakukan pelatihan kepada karyawan baru dengan jangka waktu kurang dari dua minggu dan langsung mendapatkan penempatan kerja di suatu area pekerjaan sehingga banyak karyawan yang mengalami masalah dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, banyak karyawan yang belum bisa bekerja dengan benar dan berdampak menurunya kinerja karyawan dan mempengaruhi promosi jabatan karena banyak pegawai yang minim akan pengetahuan, dari hasil pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan pelatihan yang kurang efektif dan efisien akan memberikan dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan. Perusahaan yang melakukan pelatihan dengan baik bagi karyawannya akan memberikan dampak positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu Menurut Anggereni (2019) menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan, Sedangkan menurut A. Ajimat Amaolana (2020) memberikan dampak kepada tingkat kualitas kepada pegawai demi meningkatkan kinerja. Tidak hanya dampak positif yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pelatihan tetapi ada pula dampak negatif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dimana menurut EK. Novisagita (2020) Pemborosan waktu sehingga perusahaan harus efektif dan juga menurut H. Citra ningtyas (2017)

karyawan merasa tidak puas dengan pelatihan. Sehingga pelatihan sangat membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjannya. Karyawan yang telah mengalami pelatihan dengan baik akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan dalam bentuk promosi jabatan. Promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan biasanya dalam bentuk kenaikan pangkat dan tunjangan, kenaikan pangkat dalam promosi jabatan oleh perusahan adalah dari *man power* ke jenjang *tim leader* sehingga memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk meningkatkan pelatihan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di sisi lain dampak positif promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah menurut A. Prabowo-Z Rusli (2020) Berupa kemampuan maupun ide-ide baru yang lebih inofatif dari sebelumnya dan juga menurut A Alini- T Herlambang (2020) Pegawai yang mempunya prestasi tinggi akan ditingkatkan jabatannya sesuai dengan promosi yang akan di berikan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan perusahan kepada karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan tidak hanya dampak positif dari promosi jabatan tetapi ada juga dampak negatif dari promosi jabatan menurut A. Amelia (2020) mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja rendah, seperti kinerja rendah dan semangat kinerja rendah, sedangkan menurut Ep. Purnomom Z Rusli (2020) mekanisme yang bersifat individual dan organisasi yang tidak sesuai dan dengan mekanisme yang menimbulkan kondisi

kepegawaian dalam organisasi mendukung jabatan, meskipun latar belakang pendidikan tidak cocok dengan jabatan. Sehingga Penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak hanya berupa promosi jabatan saja tetapi dalam bentuk kompensasi juga. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa gaji, bonus dan intensif, namun kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan biasanya berbeda berdasarkan tingkat jabatan. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan memiliki dampak positif menurut SM Fauzan, Fp Sarry (2020) Semakin dinaikan kompensasi maka akan memberi kenaikan juga terhadap kinerjanya. Dan juga menurut E. Mariyanti (2020) Kompensasi berpengaruh terhadap karyawan maka akan memberikan dorongan yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstasi sehingga menghasilkan Dampak negatif kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut K Fikri R Apriyansah MA purn (2018) Jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterima oleh karyawan maka organisasi akan berdampak negatif dan juga menurut S Suwandi Mahdahuri (2021) Kinerja yang lebih rendah juga dapat mempengaruhi serta proposal berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak negatif dari kompensasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reska Multi Usaha”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidenfikasi perumusan masalah sebagaai berikut :

1. Apakah Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha.
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha.
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha.
4. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pngetahuan tentang pelatihan, promosi jabatan, kompensasi, terhadap kinerja karyawan PT.Resaka Multi Usaha, selain itu peneitian ini juga dapat sebagai saran untuk mengembangkan dan menerapakan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Reska Multi Usaha

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Reska Multi Usaha dalam mengambil keputsan atau kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akedemik

Penelitiam ini di harapakan dapat menjadi dokumen akademik atau universitas yang berguna bagi mahasiwa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R.Wayne. (2012). *Human Resource Management*. 12th edition. Pearson Education.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung : Al- fabeta.

Moeheriono. "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*".(Aswaja Pressindo) 2014.

Octavianus, Wungow Raymond, dan Adolfina. "*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*." ***EMBA* Vol.6, No.3 (Juli 2018): 1758-1767**

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Ratulangi, Riscy S., dan Agus Supandi Soegoto. "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado).*" ***EMBA* Vol.4, No.4** (September 2016): 322-334.

S.P. Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI

Sukmadinata. 2010. *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). Metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2018). Metode *Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Veithza, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. "*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*." (Aswaja Pressindo) 2014.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.