

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOME CENTER INDONESIA  
(INFORMA PTC PALEMBANG)**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**SRI WAHYU**

**NPM. 2001110008**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

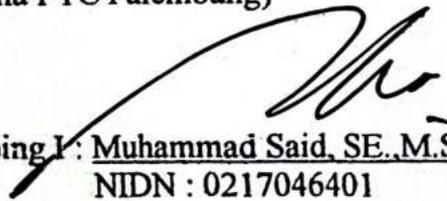
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : SRI WAHYU  
Nomor Pokok / NPM : 2001110008  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi  
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center  
Indonesia (Informa PTC Palembang)

Pembimbing Skripsi :  
Tanggal : 30 Maret 2024 Pembimbing I :  Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN : 0217046401

Tanggal : 30 Maret 2024 Pembimbing II :  Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M  
NIDN : 0205069001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 05 April 2024



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen :

Tanggal : 05 April 2024

Mariyam Zanariah, SE., M.M

NIDN : 0222096301

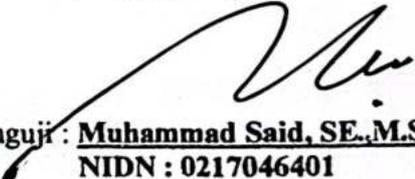
182/PS/DFEB/ 24

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

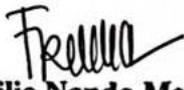
Nama : SRI WAHYU  
Nomor Pokok / NPM : 2001110008  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi  
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center  
Indonesia (Informa PTC Palembang)

Penguji Skripsi :

Tanggal : 05 April 2024

Ketua Penguji :   
Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN : 0217046401

Tanggal : 05 April 2024

Penguji I :   
Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M  
NIDN : 0205069001

Tanggal : 05 April 2024

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal : 05 April 2024


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

Ketua Program Studi Manajemen  
Tanggal : 05 April 2024



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

182 /PS/DFEB/ 24

iii

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI WAHYU  
Nomor Pokok : 2001110008  
Jurusan / Prog. Studi : EKONOMI / MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Semangat Kerja Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)” telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Penulis



Sri Wahyu

## **RIWAYAT HIDUP**

**Sri Wahyu**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 Oktober 1999 anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Erpin Pahri dan Ibu Afriza Yenti. Sekolah dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah Dasar Negeri 30 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Muhammadiyah 1 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang      Maret 2024

Sri Wahyu

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“ Semakin banyak kebaikan yang kamu tanam, maka akan ada kebahagiaan  
yang kamu tuai dikemudian hari “

“ Apa yang memang ditakdirkan untuk mu tidak akan pernah melewatkan mu”

“Jadilah kuat untuk segala hal yang membuat mu patah”

“ I learn from what I missed, you will be the best version of you”

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Ketiga Orang Tua ku Papa, Mama, Bunda
- ❖ Teman Hidupku Mulyadi Gunawan
- ❖ Saudari ku Cece dan Kedua adik ku
- ❖ Para Dosen Pendidik yang kuhormati
- ❖ Terakhir untuk diriku sendiri yang telah berjuang

## **ABSTRAK**

**SRI WAHYU. Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang). (Dibawah bimbingan Muhammad Said, S.E., M.Si, Pembimbing I dan Frecilia Nanda Melvani, S.E.,M.M Pembimbing II)**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1. Pengaruh semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara simultan 2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial 4. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pertimbangan yang diambil dari karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) yang berjumlah 85 karyawan sebagai responde. Variabel yang digunakan yaitu semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh pengumpulan data nya menggunakan kuisisioner, uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara simultan semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia, Secara parsial semangat kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial promosi jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Semangat Kerja, Motivasi, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh semangat kerja motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)” ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Strata Satu (S-1) di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Dalam penyusunan skripsi ini tentu banyak hambatan - hambatan yang dapat teratasi. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Bapak Muhammad Said, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE,M.M selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah menyempatkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan serta membimbing dalam menyusun skripsi ini.

6. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bantuan, ilmu dan motivasi selama masa studi.
7. Pimpinan dan staf pegawai PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan dalam rangkaian penulisan skripsi ini.
8. Bapak Mulyadi Gunawan yang selalu memberikan dukungan motivasi dan semangat secara finansial dan material, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya terima kasih telah menemani saya sampai dititik ini. I am so lucky to have you in my life.
9. Ketiga orang tua saya mama papa dan bunda yang luar biasa yang selalu memberikan semangat dan doa yang tak pernah putus dalam proses menyelesaikan skripsi ini, serta cece dan adik-adik terima kasih karena selalu direpotkan juga.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan support dan semangat setiap proses perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada diriku sendiri terima kasih telah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Terima kasih sudah mengajarkan akan perjuangan dalam menuntut ilmu dan memberikan yang terbaik.
12. Dan untuk Almamaterku tercinta Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sangat diharapkan penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Palembang, November 2023

Penulis,

Sri Wahyu

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis.....	11
2.1.1. Pengertian Semangat Kerja.....	11

2.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja....	12
2.1.3. Dimensi Semangat Kerja .....	15
2.1.4. Indikator Semangat Kerja.....	16
2.1.5. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	18
2.2. Motivasi.....	19
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	19
2.2.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.2.3. Macam – Macam Motivasi.....	22
2.2.4. Teori – Teori Motivasi.....	22
2.2.5. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	24
2.3. Promosi Jabatan.....	25
2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan.....	25
2.3.2. Syarat – syarat Promosi Jabatan.....	27
2.3.3. Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan.....	28
2.3.4. Jenis – Jenis Promosi Jabatan.....	29
2.3.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	30
2.3.6. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	31
2.4. Kinerja Karyawan.....	32

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	32
2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	33
2.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.4.4. Jenis – Jenis Kinerja Karyawan.....	36
2.4.5. Metode dan Manfaat Evaluasi Kinerja Karyawan.....	38
2.5. Penelitian Terdahulu .....	39
2.6. Kerangka Berpikir.....	41
2.6.1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.6.2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.6.3. Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
2.7. Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1. Tempat Penelitian.....	45
3.1.2. Waktu Penelitian.....	45
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.1. Sumber Data.....	46
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.3. Penetapan Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1. Populasi.....	47

3.3.2. Sampel.....	48
3.4. Rancangan Penelitian.....	48
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
3.5.1. Variabel Penelitian.....	49
3.6. Instrumen Penelitian Dan Uji Instrumen.....	51
3.6.1. Instrumen Penelitian.....	51
3.6.2. Uji Validitas.....	52
3.6.3. Uji Reliabilitas.....	53
3.7. Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1. Analisis Deskriptif .....	54
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.8. Uji Hipotesis.....	56
3.8.1. Uji Simultan (Uji F).....	56
3.8.2. Uji Parsial (Uji t).....	56
3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	58
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58

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

4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.1.1. Sejarah PT. Home Center Indonesia.....	60
4.1.2. Visi dan Misi PT. Home Center Indonesia.....	62
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Home Center Indonesia.....	62

4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
4.2. Pembahasan.....	69
4.2.1. Karakteristik Responden.....	69
4.3. Analisis Pembahasan.....	71
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	71
4.3.2. Uji Asumsi Klasik .....	78
4.3.3. Teknik Analisis Data .....	81
4.3.4. Pengujian Hipotesis .....	85
4.3.5. Pembahasan .....	88
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1. Survey Awal Kinerja.....	4
2.1. Penelitian yang Relevan.....	39
3.1. Waktu Penelitian .....	45
3.2. Jumlah Karyawan Per Divisi .....	47
3.3. Variabel dan Definisi Operasional .....	49
3.4. Bobot dan Kategori Skala Likert.....	52
3.5. Interpretasi Koefisien Kolasi (R).....	58
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat (X1) .....	72
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	72
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X3) .....	73
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat (X1) .....	75
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2).....	76
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X3).....	77

4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.12. Hasil Uji Normalitas.....	79
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.14. Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.16. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi .....	83
4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	84
4.18. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
4.19. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir .....	43
4.1. Struktur Organisasi Manajemen .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional nya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan dan sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelolah dan memanfaatkannya sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda – beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula. Menurut Irianto (2016:3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan dan

penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Semangat kerja dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dalam perusahaan, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab nya. Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjuk kan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dari atasan atau pimpinan yang bersangkutan. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu, “ semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan nya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun menurut (Hardy, 2009) semangat yang tinggi dapat dideskripsikan sebagai perasaan afektif positif yang terkait dengan energi kegembiraan, semangat, keamanan, kebahagiaan, dan keceriaan, bersama dengan unsur antisipasi positif dari pekerjaan atau tantangan nya. Semangat yang rendah adalah keadaan afektif negatif yang ditandai oleh depresi, kelesuan dan kelelahan, dukungan dari orang sekitar pun dapat menimbulkan energi yang positif seperti motivasi dalam pekerjaan.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Adapun indikator motivasi kerja diukur berdasarkan pendapat dari (Sopiah,2018) sebagai

berikut :

- a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan
- b. Mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan dirinya
- c. Hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu
- d. Mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan dirinya

Motivasi kerja itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan nya agar selalu disiplin dalam menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan dsb. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga produktifitas kerja meningkat, pegawai yang termotivasi dalam suatu perusahaan pun akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat.

Promosi jabatan atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seseorang tenaga karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya, promosi jabatan ini merupakan perkembangan yang positif dari seseorang karyawan karena tugasnya dinilai dengan baik oleh pimpinan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti oleh karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu pencapaian tujuan

perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Mondy (2014) kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses – proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi, berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai peran nya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan survey awal terhadap 15 orang karyawan Informa Palembang dengan menggunakan kuisisioner dilakukan pada jam istirahat Perusahaan secara bergantian mengenai kondisi yang terjadi pada Kinerja Karyawan Informa Palembang, bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan	15	-
2	Setiap selesai saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya agar dapat hasil yang memuaskan	13	2
3	Saya selalu bersikap baik antar sesama karyawan Perusahaan agar tidak terjadinya konflik	15	-
4	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	15	-
5	Saya mampu bertindak dalam situasi yang membutuhkan respons segera	15	-
6	Saya bisa mengambil keputusan dalam penyelesaian masalah tanpa menunggu perintah	12	3

7	Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	15	-
8	Cekatan dalam pekerjaan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	11	4
9	Saya memiliki kreatifitas dan pengetahuan pada bidang pekerjaan saya	14	1
10	Kemampuan saya melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	15	-

*Sumber : 15 Orang Karyawan Informa PTC Palembang*

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari tabel diatas ada beberapa hal yang dapat mengantisipasi terjadinya permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti melakukan briefing sebelum memulai aktifitas. Hal ini diterapkan agar para staf dapat mengeluarkan keluhan atau masukan saat briefing, yang bertujuan agar menghindari konflik antar sesama karyawan yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, konflik antar sesama karyawan dsb. Dari tabel diatas dapat dilihat para karyawan dapat menciptakan hubungan baik antar sesama, bertindak dalam situasi yang membutuhkan respons segera, selalu meningkatkan kualitas kerja dsb. Maka dari itu Informa PTC Palembang selalu melakukan briefing untuk mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan sebelumnya, dengan dilakukannya briefing setiap hari dapat memberikan motivasi dan mengevaluasi apabila

terjadinya suatu permasalahan. Hal ini dilakukan agar menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan, meningkatkan semangat kerja para karyawan, membina keakraban dan kekompakan agar terjalinnya kerja sama yang baik. Dengan dilakukan briefing yang bertujuan untuk meningkatkan para staf agar selalu menerapkan standar operasional prosedur disetiap pekerjaan yang dilakukan, memberikan pengarahan tentang kinerja karyawan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

PT. Home Center Indonesia (Informa) dengan slogan “Furnishings with Style” didirikan pada tahun 2004 merupakan pusat furniture dan gaya hidup terlengkap untuk kebutuhan hunian dan bisnis dengan koleksi produk lebih dari 35.000 jenis yang mengikuti tren terbaru. Saat ini Informa memiliki lebih dari 100 toko yang tersebar di 48 kota dengan toko terbesarnya berlokasi di Living World Alam Sutera, Tangerang seluas 25.000 m<sup>2</sup>. Informa menghadirkan konsep baru yang merupakan pengembangan produk furniture untuk memaksimalkan penggunaan ruangan dan dibuat khusus sesuai dengan ukuran, gaya, kebutuhan, dan anggaran biaya pelanggan melalui Informa Custom Furniture, selain itu terdapat juga Informa Electronics yang lahir tahun 2013 untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atas koleksi produk elektronik dan perlengkapan rumah tangga. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan dilakukannya semangat kerja yang ada diperusahaan. Semangat kerja sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya suasana kantor yang menyenangkan

ditandai dengan semangatnya karyawan dalam bekerja. Semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan menjalankan organisasi dengan baik. Sikap dalam bekerja ditandai secara baik dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan berorganisasi

Pada PT. Home Center Indonesia (Informa) terdapat semangat kerja yang dilakukan karyawan seperti naiknya produksi perusahaan, tingkat absensi yang rendah, Tingkat perpindahan karyawan yang menurun, tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan. Dimana hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias demi tercapainya hasil kerja yang optimal. PT. Home Center Indonesia (Informa) selalu memberikan motivasi ketika sedang briefing disetiap akan memulai pekerjaan, supervisor akan memberikan motivasi dan arahan kepada kasir, dan staf lainnya sebelum bekerja. Pemberian motivasi akan memberikan dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Selain dari Motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan. Promosi Jabatan adalah Perpindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada tempat atau jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya PT. Home Center Indonesia (Informa) selalu

memberikan promosi jabatan kepada karyawan nya yang berguna untuk meningkat kan moral kerja. Promosi jabatan merupakan faktor dominan yang dapat dilakukan Perusahaan demi terwujudnya tujuan iklim organisasi yang menggairahkan, meningkatkan kinerja kerja, dan tentunya untuk karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH SEMANGAT, MOTIVASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOME CENTER INDONESIA (INFORMA PTC PALEMBANG)**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)?
2. Bagaimana Semangat Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) ?
3. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) ?
4. Bagaimana Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) ?
- 5.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)
2. Mengetahui semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)
3. Mengetahui motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)
4. Mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori – teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah – masalah yang dihadapi instansi/ Perusahaan, seperti masalah mengenai semangat kerja, motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang)

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja bagi seluruh pegawai di PT. Home Center Indonesia (Informa PTC Palembang) dalam

upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

3. Bagi Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bimo, F. (2019). Promosi kerja dan emosi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 39-47.
- Ekonomi, F. (2023). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir edisi ketiga cetakan pertama*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
- Fernando, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi kasus PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto). *Jurnal Ekonomi dan Strategi*, 340-352.
- Haniyah. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Plasa Telkom Lembong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 519-525.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Novianti, F. (2018). *Pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Traso*. Medan: Skripsi.
- Octavia. (2019). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Bello desain di singlaraja. *Jurnal Manajemen*, 8-12.
- Septa, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 316-328.
- Setiaji. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM). *Jurnal Manajemen*, 230-235.
- Simahatie. (2021). Pengaruh gaji, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 12-20.