

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amindy Barokah

Risa Julia¹, Holfian Daulat Tambun Saribu²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Universitas Prima Indonesia, Jl. Sekip, Sei Putih Medan Sumatera Utara Telp. (061) 4578890

risajulia87@yahoo.com holfiandts@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian dilakukan di PT Amindy Barokah. PT. Amindy Barokah terdapat beberapa permasalahan jika diukur dari kinerja karyawan di antaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan. Pelatihan diberikan kepada karyawan pada masa *training* kerja selama tiga bulan. Kompetensi karyawan terbatas padahal karyawan perusahaan memiliki latar belakang pendidikan lumayan tinggi. Promosi jabatan sering dilakukan perusahaan per tahun namun pelaksanaannya ada beberapa karyawan yang berkinerja tinggi tidak mendapatkan promosi jabatan. Jumlah 67 orang populasi digunakan dan 30 orang diambil dari cabang perusahaan untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Pemilihan teori yang digunakan berdasar dari manajemen sumber daya manusia yang membahas pelatihan, kompetensi, promosi jabatan dan kinerja. Pendekatan kuantitatif dipilih dan digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, pembagian kuesioner dan pengambilan data. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) ($13,477 > 3,06$) dengan nilai dan secara parsial (Uji-t) ($4,177 > 1,976$), ($3,286 > 1,976$) dan ($2,597 > 1,976$). Pada akhir kesimpulan penelitian pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja dengan rasio 36,2%.

Kata Kunci: pelatihan, kompetensi, promosi jabatan dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering menghadapi tantangan dan peluang dalam mengelola organisasi sering kali menghadapi masalah yang ada berkaitan dengan manusia terutama karyawannya. Oleh karena itu perusahaan dalam mengelola karyawan paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

PT. Amindy Barokah bergerak di bidang pengumpul dan pengangkut limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun). Limbah jenis ini menuntut pengelolaan yang baik, agar tidak memberikan dampak yang berbahaya bagi kelestarian lingkungan hidup. Perusahaan dalam menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari survei yang dilakukan pada PT. Amindy Barokah terdapat beberapa

permasalahan jika diukur dari kinerja karyawan di antaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan terbukti dari permasalahan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu. Target pengumpulan laporan yang tidak tercapai pada beberapa bulan pada tanggal 5 setiap awal bulan di bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Juni, Juli, Agustus dan September. Keterlambatan pengumpulan laporan dikarenakan adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan urutan laporan pekerjaan dengan benar sehingga mengganggu kinerja karyawan.

Pelatihan diberikan kepada karyawan pada masa *training* kerja selama tiga bulan. Setelah melewati masa training ini karyawan kurang mendapatkan jadwal pelatihan sehingga ada beberapa karyawan sering menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu diakibatkan karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja. Dari data pelatihan, dapat terlihat bahwa pelatihan hanya dilaksanakan per 2 bulan sekali dan tidak semua divisi mendapatkan pelatihan, selain

itu juga terlihat bahwa pelatihan yang diberikan tidak diikuti oleh semua karyawan karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan. Jumlah kehadiran terendah terjadi pada bulan Juni yang hanya hadir sebanyak 10 orang dari total 30 orang yang dijadwalkan.

Kompetensi karyawan terbatas padahal karyawan perusahaan memiliki latar belakang pendidikan lumayan tinggi yakni tamatan S-1 namun karyawan yang dipekerjakan perusahaan sebagian tidak pernah bekerja sama sekali sehingga pengalaman, keahlian dan ketrampilan kerja karyawan tidak ada. Dari data jabatan karyawan, terlihat bahwa pada beberapa divisi seperti Accounting, Pembelian dan Produksi memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan. Pada divisi Accounting dengan jumlah pendidikan tidak sesuai sebanyak 5 orang, Pembelian 6 orang dan Produksi sebanyak 9 orang. Serta pada divisi lain juga memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan. Hal ini memperlihatkan kompetensi yang belum baik pada bidang pekerjaan di perusahaan.

Promosi jabatan sering dilakukan perusahaan per tahun namun pelaksanaannya ada beberapa karyawan yang berkinerja tinggi tidak mendapatkan promosi jabatan. Dari data perpindahan jabatan karyawan, hanya beberapa karyawan pada divisi Accounting dan Produksi yang mendapatkan kesempatan peningkatan dan perpindahan jabatan karena adanya hubungan keluarga dan teman dari pimpinan di perusahaan, sehingga promosi yang dilakukan cenderung masih tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karena penilaian promosi dan mutasi yang dilakukan tidak berdasarkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dibahas lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amindy Barokah”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan rumusan masalah sebagai

berikut :

1. Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Amindy Barokah belum efektif terlihat dari pelatihan yang diberikan tidak diikuti oleh semua karyawan.
2. Kompetensi karyawan yang masih kurang baik terlihat dari pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan jabatan.
3. Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan terlihat dari penilaian promosi dan mutasi yang dilakukan tidak berdasarkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal terlihat dari pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
3. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
4. Pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, promosi dan kompetensi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Amindy Barokah

Kajian Teori

Menurut Yusuf (2015:39), pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Edison dkk (2016:142), kompetensi merupakan kemampuan individu di dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan dan didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengalaman, keahlian dan sikap yang dimiliki.

Menurut Herlambang dan Marwoto (2014:140), promosi yaitu proses pemindahan tugas, dari posisi tingkat jabatan lebih rendah ke posisi tingkat jabatan lebih tinggi dalam sebuah struktur organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan output dari pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sebagai tanggung jawab. Menurut Umam (2012:186), kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dan sudah memenuhi hasil dari standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Wijayanto (2012:259), penilaian kinerja sebagai bagian dari keperluan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, program untuk pelatihan, kenaikan gaji dan bonus. Program pelatihan dirancang sebagai proses untuk mendesain kinerja yang dimiliki pada saat ini agar semakin membaik.

Menurut Mangkunegara (2014:53), pelatihan sebagai langkah untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik. Hasil dari pelatihan akan mendukung organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi. Dengan pelatihan maka keefektifan karyawan dalam menjalankan akan menjadi lebih baik dan mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal.

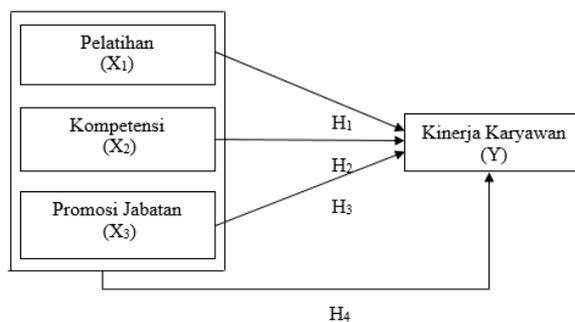
Menurut Torang (2013:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Menurut Widodo (2016:149), kompetensi ditempatkan sebagai variabel yang memiliki dampak terhadap kinerja individu di dalam perusahaan.

Menurut Priansa (2014:167), ini bisa menjadi karyawan mendapatkan peluang promosi karena ia memiliki kompetensi, pengalaman, dan kinerja yang baik sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikan promosi posisi menjadi lebih kuat.

Menurut Suparyadi (2015:237), dengan program promosi posisi ini, karyawan akan termotivasi untuk tampil tinggi karena mereka memiliki harapan perbaikan karir, status dan pendapatan.

Berikut susunan kerangka konseptual dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13), quantitative sebagai metode yang ilmiah karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yang konkrit dan empiris serta sistematis. Di dalam metode ini berisi penelitian berupa angka dan analisa statistik.

Menurut Sugiyono (2012:29), penelitian *quantitative descriptive* akan memberi gambaran dari objek penelitian sebagai bagian data sampel tanpa melakukan analisis kesimpulan yang umum. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory*.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer terdiri dari data utama seperti

data penjualan, data karyawan, data kenaikan jabatan.

Data sekunder terdiri dari data pendukung seperti wawancara dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi sejumlah 80 karyawan. Populasi merupakan seluruh bagian dari sampel di dalam penelitian.

Sampel merupakan bagian kecil yang ditentukan peneliti dari bagian populasi. Sample berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sample menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012: 124), teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi disebut teknik sampling jenuh Untuk uji valid 30 orang di ambil dari PT. Indostar Cargo Indonesia berlokasi Jalan Letda Sujono No.72 Medan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:192), pengukuran uji ini dilakukan untuk melihat validasi suatu kuesioner dengan kriteria jika nilai r hitung mampu melebihi r tabel maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), pengukuran ini dilakukan untuk melihat konsistensi nilai dari variabel. Keputusan uji reliabilitas jika *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:52), distribusi data yang dilakukan harus sesuai dan memiliki distribusi yang normal

Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:185), nilai kritis yang biasanya digunakan untuk menyatakan multikolinearitas adalah nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2015:186), dengan analisa uji ini untuk mengukur proses observasi apakah memiliki hubungan data yang sama atau tidak.

Model Penelitian

Analisa Linier Berganda

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian, maka analisis regresi linier untuk variabel dengan kriteria:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164), nilai koefisien determinasi dihitung untuk melihat persentase dari variabel dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013:137), pengujian ini untuk melihat pengaruh secara bersama sama dari variabel. Dengan kriteria dari pengujian sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135-136), uji secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial. Dengan kriteria dari pengujian sebagai berikut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisa statistic akan menjelaskan nilai dari N, minimum, mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel.

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	67	19.00	44.00	30.8209	6.89076
Kompetensi	67	22.00	45.00	32.1493	5.39712
Promosi Jabatan	67	18.00	36.00	28.0746	4.13526
Kinerja	67	21.00	46.00	34.0896	5.02036
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Pada nilai dari analisa statistic akan dijelaskan untuk variabel pelatihan, kompetensi, promosi jabatan dan kinerja sebagai berikut.

- Pada variabel pelatihan, diketahui nilai dari N = 67, dengan minimum = 19 dari responden bernomor 42, maximum = 44 dari responden bernomor 17, mean (rata-rata) = 30,82 dan nilai dari standar deviasi = 6,89076.
- Pada variabel kompetensi, diketahui nilai dari N = 67, dengan minimum = 22 dari responden bernomor 22, maximum = 45 dari responden bernomor 48, mean (rata-

rata) = 32,14 dan nilai dari standar deviasi = 5,39712.

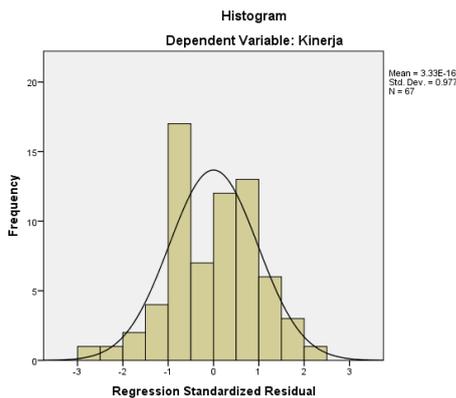
- c. Pada variabel promosi jabatan, diketahui nilai dari N = 67, dengan minimum = 18 dari responden bernomor 66, maximum = 36 dari responden bernomor 15, mean (rata-rata) = 28,07 dan nilai dari standar deviasi = 4,13526.
- d. Pada variabel kinerja karyawan, diketahui nilai dari N = 67, dengan minimum = 21 dari responden bernomor 59, maximum = 46 dari responden bernomor 8, mean (rata-rata) = 34,08 dan nilai dari standar deviasi = 5,02036.

III.2 Uji Asumsi Klasik

III.2.1 Uji Normalitas

Metode pengujian untuk uji normalitas yaitu menggunakan grafik dan statistik sebagai berikut.

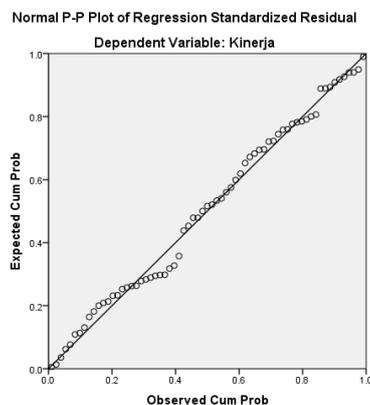
1. Grafik Histogram



Gambar 2 Pengujian Grafik Histogram
Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Pada gambar menunjukkan bahwa data membentuk lonceng dan memiliki distribusi normal

2. Grafik Normal P-P Plot



Gambar 3 Pengujian Grafik P P Plot

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Data menyebar dan mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

3. Kolmogorov Smirnov Test

Model ini melihat test dengan Kolmogorov Smirnov Test

Tabel 2 Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91811030
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.048
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Dari tabel menunjukkan nilai sig 2 tailed sebesar 0,200 dan dinyatakan data berasumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas akan memberikan hasil dari nilai tolerance dan VIF.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.873	1.145
	Kompetensi	.937	1.068
	Promosi Jabatan	.829	1.206

a. Dependent Variable: absut

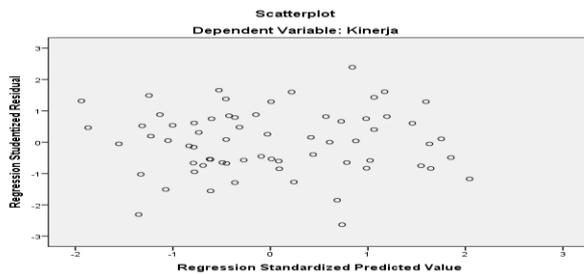
Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Nilai pada tabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk pelatihan 0,873 > 0,1, kompetensii 0,937 > 0,1 dan promosi jabatan 0,829 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk pelatihan 1,145 < 10, kompetensi 1,068 < 10 dan promosi jabatan 1,206 < 10 bahwa tidak terjadi korelasi antara pelatihan, kompetensi serta promosi jabatan.

Uji Heteroskedastisitas

Pembagian uji ini akan dilakukan melalui uji scatterplot dan uji glejser dalam menentukan uji heterokedastisitas.

1. Grafik Scatterplot



Gambar 4 Pengujian Grafik Scatterplot
Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Pada grafik *scatterplot* bahwa data menyebar dengan pola yang acak tanpa suatu gambaran yang jelas, tidak berkumpul di satu tempat sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

2. Uji Statistik Glejser

Tabel 4
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.262	.212
	Pelatihan	.569	.571
	Kompetensi	-1.212	.230
	Promosi Jabatan	.337	.737

a. Dependent Variable: absut
Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Pada hasil dari uji glejser akan memperlihatkan bahwa nilai dari significant 0,571, 0,230, 0,737 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala pada heterokedastisitas pada asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Hasil dari pengujian pada model regresi adalah :

Tabel 5
Uji Analisis Data Penelitian
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.679	5.304
Pelatihan	.320	.077
Kompetensi	.311	.095
Promosi Jabatan	.340	.131

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,679 + 0,320 \text{ Pelatihan} + 0,311 \text{ Kompetensi} + 0,340 \text{ Promosi Jabatan} + e$$

Persamaan dari penjelasan adalah :

1. *Constant* sejumlah 4,679 memberikan pemahaman jika pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan

bernilai *constant*, maka kinerja bernilai sebesar 4,679.

2. Model pelatihan sebesar 0,320 dan bernilai positif, dan memiliki arti dalam penambahan nilai 1 satuan akan ada peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,320 satuan.
3. Model kompetensi sebesar 0,311 dan bernilai positif, dan memiliki arti dalam penambahan nilai 1 satuan akan ada menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,311 satuan.
4. Model promosi jabatan sebesar 0,340 dan bernilai positif, dan arti dalam penambahan nilai promosi jabatan 1 satuan akan ada menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,340.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Pada koefisien determinasi menjelaskan nilai dari *Adjusted R Square* yang akan menjelaskan pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 6 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.362	4.01031

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompetensi, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Dengan persentase nilai Adjusted R Square sebesar 36,2. Diberikan arti bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 36,2% Variabel pelatihan, kompetensi dan promosi mempengaruhi variabel kinerja dengan rasio 36,2%. Untuk 63,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi pekerjaan, komunikasi kerja, *punishment* dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pada uji ini akan menunjukkan nilai pengujian variabel secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji F
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	13.477	.000 ^b
	Residual		
	Total		

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Penyusunan uji dilakukan dengan menghasilkan nilai F sejumlah 13,477. Nilai $67-4 = 63$ dengan penentuan sampel sebesar 63 orang untuk melihat nilai F dengan probabilitas 0,05. Maka dapat ditentukan nilai F_{tabel} adalah 3,06 dengan perbandingan F_{hitung} 13,477. Maka dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa ketiga variabel yang diujikan pada uji ini menunjukkan hasil positif dan memberikan pengaruh kepada variabel kinerja yang diuji.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pada uji ini akan menunjukkan nilai pengujian variabel secara parsial (secara tunggal) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji t Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.882	.381
Pelatihan	4.177	.000
Kompetensi	3.286	.002
Promosi Jabatan	2.597	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS (2020)

Untuk pengambilan nilai dari t_{tabel} untuk pengujian yaitu dengan $df = 63$ adalah sejumlah 1,97635. Berikut ini akan dijelaskan hasil dari uji t :

1. Untuk jumlah pengujian pelatihan dengan nilai 4,177 dengan nilai *significant* sejumlah 0,000. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $4,177 > 1,976$, dan *significant* $< 0,05$ maka hipotesa pertama dinyatakan benar pelatihan mempengaruhi terhadap berdampak positive.
2. Untuk jumlah pengujian kompetensi dengan nilai 3,286 dengan nilai signifikan sejumlah 0,002. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $3,286 > 1,976$, dan *significant* $< 0,05$ maka hipotesa kedua dinyatakan benar bahwa kompetensi mempengaruhi berdampak positive.
3. Untuk hasil pengujian promosi jabatan dengan nilai 2,597 dengan nilai

signifikan sejumlah 0,012. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $2,597 > 1,976$, dan *significant* $< 0,05$ maka hipotesa ketiga dinyatakan benar promosi jabatan berdampak positive.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan ($4,177 > 1,976$). H1 dinyatakan benar pelatihan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto Dan Dotulong (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Plasa Multi Krindo Manado. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positive dalam kinerja karyawan.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Wijayanto (2012:259) hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus. Program pelatihan merupakan proses yang didesain untuk memelihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini.

Pada persentase jawaban dari responden, sebesar 27% menjawab dengan nilai dominan kurang berpengaruh (nilai 2). Hal ini menunjukkan bahwa dominan responden menyatakan bahwa pelatihan yang diterima saat ini kurang berpengaruh terhadap perkembangan kinerja yang mereka miliki.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian, dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada

perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan ($3,286 > 1,976$). H_2 dinyatakan benar kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Cipta Krida Bahari. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan dampak positive dalam kinerja karyawan.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Widodo (2016:149), kompetensi ditempatkan sebagai variabel yang memiliki dampak terhadap kinerja individu di dalam perusahaan.

Pada persentase jawaban dari responden, sebesar 26,1% menjawab dengan nilai dominan sangat berpengaruh (nilai 4). Hal ini menunjukkan bahwa dominan responden menyatakan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja yang mereka miliki.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian, dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan ($2,597 > 1,976$). H_3 dinyatakan benar promosi jabatan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktafiasari (2017) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memberikan dampak positive dalam kinerja karyawan.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Suparyadi (2015:237), dengan program promosi posisi ini,

karyawan akan termotivasi untuk tampil tinggi karena mereka memiliki harapan perbaikan karir, status dan pendapatan.

Pada persentase jawaban dari responden, sebesar 30,5% menjawab dengan nilai dominan sangat berpengaruh (nilai 4). Hal ini menunjukkan bahwa dominan responden menyatakan bahwa promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja yang mereka miliki.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Variabel pelatihan, kompetensi dan promosi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil dari SPSS $13,477 > 3,06$. H_4 dinyatakan benar pelatihan, kompetensi dan promosi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah.

Hasil dari penelitian ini juga dapat terlihat dari uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan memiliki nilai sebesar 36,2% dan diberikan arti bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 36,2% untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Pengujian hasil akhir variabel pelatihan diperoleh $4,177 > 1,976$ pada *significant value* $0,002 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa pelatihan memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.
2. Pengujian hasil akhir variabel kompetensi diperoleh $3,286 > 1,976$, pada *significant value* $0,002 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa kompetensi memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.
3. Pengujian hasil akhir variabel promosi jabatan diperoleh $2,597 > 1,976$ pada *significant value* $0,012 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa promosi jabatan

memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja.

4. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $13,477 > 3,06$ dan probabilitas *significant value* $0,000 < 0,05$. Pengujian *coeficient of determination* menunjukkan 36,2% yaitu pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan memberikan dampak terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang di bahas sebelumnya dapat diberikan saran untuk perusahaan adalah :

1. Untuk pihak perusahaan PT. Amindy Barokah
Permasalahan pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan perlu menjadi perhatian perusahaan agar semakin baik lagi di masa mendatang.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil dari penelitian ini menjadi model dari hasil penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti-peneliti berikutnya
Dapat memilih variabel lain untuk penelitian berikutnya.

Referensi

- [1] Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- [2] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta :Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Herlambang dan Marwoto. 2014. *Manajemen Kesekretariatan Cara Mudah Memahami dan Mengelola Pekerjaan Kesekretariatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- [4] Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia Dalam Sebuah Organisasi*. Yogyakarta :Penerbit Gosyen Publishing
- [5] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- [8] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :PenerbitAlfabeta
- [9] Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [10] Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Penerbit PT Caps
- [11] Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [12] Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta,

- [13] Umam, Khaerul. 2012 *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : CV. Pustaka Setia,.
- [14] Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- [15] Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen* .Jakart : PT Gramedia
- [16] Yusuf, Burhanuddin dan Arif, Nur Rianto Al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta :Penerbit PT. Rajagrafindo Persada