

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN
DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung)

(Skripsi)

**Oleh
Popiyana Siburian**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung)

Oleh

Popiyana Siburian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan alat uji SPSS 23. Pengujian menggunakan uji deskriptif dan uji statistik yaitu uji t, uji F dan uji R. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R square sebesar 56,6%. Hasil perhitungan Uji t variabel pelatihan menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,572 < 2,00404$ maka H_a ditolak dan H_o diterima sedangkan nilai signifikasinya $0,570 > 0,05$, variabel kompetensi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,789 > 2,00404$ maka H_a diterima dan H_o ditolak sedangkan nilai signifikasinya $0,007 < 0,05$ dan variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,113 > 2,00404$ maka H_a diterima dan H_o ditolak sedangkan nilai signifikasinya $0,003 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara menyeluruh menggunakan uji F simultan menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Promosi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

TRAINING ,COMPETENCE, AND PROMOTION ON AFFECTS EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT PLN (Persero)Distribusi Lampung)

By
Popiyana Siburian

This research aim to determine “The influence of training, competence, and Promotion on affects Employee Performace” (Study at PT PLN (Persero) Distribusi Lampung). The type of this research is explanatory research with quantitative approach. The analysis data in this research are using multiple linear regression techniques with SPSS 23 tool . Research Tests are using descriptive analysis, statistic test, t test, F test and R test. The technique of collecting data are using questionnaires. The sample in this were 59 employees at PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. The result of multiple linear regression showed variables training, competence, and promotion simultaneously have positive and significant effect on the employee performance with R square 56,6%. The calculation result of the t test of the training variable shows that t arithmetic < t table that is -0.572 < 2.00404 then Ha is rejected and Ho is accepted while the significance value is 0.570 > 0.05, competency variable indicates that t arithmetic > t table is 2.789 > 2.00404 then Ha is accepted and Ho is rejected while the significance value is 0.007 < 0.05 and the promotion variable shows that t arithmetic > t table is 3.113 > 2.00404 then Ha is accepted and Ho is rejected while the significance value is 0.003 < 0.05. The conclusion of this research using partial t test showed competence and promotion partially have significant effect to employee performance whereas training hasn’t significant effect to employee performance. The results F test showed that training, competence, promotion have significant influence to employee performance

Keywords: Training, Competence, Promotion, Employee Performance

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN
DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung)

**Oleh
Popiyana Siburian**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
pada
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI
DAN PROMOSI JABATAN DALAM UPAYA
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk
Distribusi Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Popiyana Siburian**

Nomor Pokok Mahasiswa: 1416051119

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Drs. Dian Komarsyah D., M.S.
NIP. 19571127 198603 1 003


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIK. 231704 850404 201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP. 19740918 200112 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

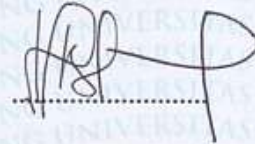
Ketua : **Drs. Dian Komarsyah D., M.S.**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarif Makhya

NIP 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 Desember 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 26 November 2019

Yang membuat pernyataan,



Popiyana Siburian
NPM.1416051119

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Kotabumi, 28 September 1993 dengan nama Popiyana Siburian. Penulis merupakan anak keempat dari buah kasih antara Bapak J.Siburian (Alm) dan Ibu D.Samosir. Penulis memiliki dua orang kakak laki-laki dan satu kakak perempuan bernama Rianto Timbul Parningotan Siburian Fernando Siburian. Dan Noventi Christina

Siburian. Jenjang pendidikan penulis bermula dari TK Xaverius yang berada di wilayah lampung utara yang diselesaikan pada tahun 2000. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah dasar yang sama di SD Xzverius Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2006, penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama di SMP Xaverius Lampung Utara selesai pada tahun 2000, melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Xaverius Lampung Utara selesai pada tahun 2012 dan penulis melanjutkan pendidikan DIII di Universitas Lampung selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2016 penulis mendaftarkan untuk melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Strata Satu Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui Jalur Pararel Selama menjadi mahasiswa penulis bergabung dalam anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Diploma Jurusan Administrasi

Perkantoran Kesekretariatan dan PDO Fisip bidang Danus. Penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 2 tahun 2017 di Desa Pulau Sebesi Kabupaten Lampung Selatan selama 40 hari.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis persembahkan Skripsi ini untuk

BAPAK (ALM) DAN IBUKU TERSAYANG

Yang Selalu Mendukungku Dalam Segala kekurangan Dan Selalu mendoakanku Disetiap Langkahku. Ini cita-cita alm bapak untuk anak-anaknya yang harus tamat menjadi Sarjana S1. Terima Kasih Bapak (alm) dan Ibu, akan Kulakukan Semua Hal Yang Dapat Membanggakan Dan Membahagiakan Kalian.

Keluarga Besarku yang selalu mendoakan dan mendukungku demi kesuksesan Dan Keberhasilan ini.

Sahabat-Sahabat Terbaikku

Dosen Pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa Dan Seluruh Dosen yang telah membantu, mengarahkan, memberikan saran, dan membagi ilmunya untuk bekalku dimasa depan.

Almamater yang Sangat Kucinta Dan Ku Banggakan

Universitas Lampung

MOTTO

Andalkanlah Tuhan dalam segala hal niscaya hasil terbaik

Akan diberikan

(Dikutip dari ayat Alkitab, Mazmur 37:5)

Tidak ada keberhasilan tanpa perjuangan dan tidak ada

perjuangan tanpa pengorbanan

SANWACANA

Bismillahirrahmannirrahim

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan SKRIPSI ini yang membuat saya bisa menjadi pribadi yang lebih sabar lagi dan lebih menghargai waktu. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Promosi Jabatan . (Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung)**. Sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Dian Komarsyah, D., M.S.Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, arahan, waktu dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini oleh penulis.
2. Ibu Hani Damayanti Aprillia, S.A.B., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, arahan, waktu dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini oleh penulis.
3. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, arahan, waktu dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini oleh penulis.

4. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.AB. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung
7. Bapak Drs.Susetyo, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung
8. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, Msi. Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
9. Bapak Drs. Dadang Karya Bhakti, M.M Selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan Dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
10. Seluruh Bapak / Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Unila dan karyawan jurusan ilmu administrasi bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih untuk ilmu yang telah diberikan dan semua bantuan yang diberikan.
11. Bapak (Alm) dan Ibu yang sudah melahirkan, membesarkan, serta merawat dan mendidikku dengan baik. Terimakasih banyak sudah memberikan semua yang terbaik untukku. Mendukung serta mendoakan setiap langkah baik yang kupilih. Semua pengorbanan kalian tidak akan

bisa terukur oleh apapun. Semoga Tuhan selalu menjaga dan melindungi kalian kapan pun dan dimana pun.

12. Keluarga Besar Siburian yang telah memberikan semangat kepadaku.

TerimaKasih atas semangat, doa dan dukungan kalian, semoga kalian diberikan kebahagiaan dan dilindungi Tuhan dimana pun kalian berada.

13. Simatupang Unila (Togatorop, Sianturi, dan Siburian)terima kasih telah

memotivasiku, menjadi inspirasiaku menjadi seperti kalian sukses2 nya, aku banyak dari kalian, semoga adekmu ini bisa menjadi kalian.

14. Sahabatku Elsa Nabila, membantu kemana aja apalagi dalam hal seminar

dan ujian komprehensif, mau diminta tolong untukmembelikan nasi kotak, tanpa menerima imbalan,,semoga tuhan yang membalaskan kebaikanmu sa.

15. Ajeng ,mbkaku ABI unila , terima kasih untuksegalakebaikan mu mbk

membantuku, semoga tuhan yang membalas segala kebaikan mu ya mbk.

16. Prima adkku di ABI 15, si gembul nama panggilan kesayanganku

kepadanya, terima kasih telah membantuku dalam hal skripsiku ini dikala aku buntu, memotivasiku dan mendengarkan curhatan aku .semoga tuhan yang membalas kebaikan mu mbul.

17. Keluarga KKN Periode 2 tahun 2017 di Pulau Sebesi Kabupaten Lampung

Selatan ber 25 : bg yogi, dimas, bastian, berlin, indry, arif, hendra, eka, sintia, tia, yogi batak, okta, juniko, déjà, nanda,riza, aswan, amar, ketut, widya, ikhsan, abah, fatimbul, tohir ,terima kasih sudah menjadi teman hidup selama 40 hari, suka duka kita rasakan bersama disana, terimakasih

untuk kebersamaannya, semoga tetap solid, tetap menjadi keluarga, saudara/ saudari, dan semoga tetap menjalin silaturahmi kita bersama..

18. Teman-Teman ABI 2015 : Holiday, Junia, Uul, Dini, Dika, Nurul, Sumi, Elen, Helen, Zurina, Ulfa Salsa, Ambar, Anti, Shella, Ami, Widia Anisa, Ulya, mba wiwin , hizrani, melawati, dan yang lainnya.

19. Seluruh responden dalam penelitianku, terima kasih atas kesediaan waktu dan berbagi ilmunya. Sangat bermanfaat. Semoga berkah dan dilancarkan untuk pekerjaannya.

20. Teman-Teman seperbimbinganku (Miss Hany squad) ledia, mbk fitri, eva, lusi dan lainnya, terima kasih atas bantuan, semangat, saran dan pencerahan buatku (Pak Dian Squad) elsa, ernes, aldo, dan yang lainnya terima kasih atas bantuan, semangat, saran dan pencerahan buatku,

21. Narumi Squad, Hesti dan ayu , terima kasih buat kalian yang sudah membantu, memotivasiku., sebentar lagi kalian yang skripsi, semoga cepet kelar ya adik-adikku.

22. Untuk Almamaterku tercinta UNIVERSITAS LAMPUNG

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua

Bandar Lampung, 28 November 2019

Penulis,

PopiyanaSiburian

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii

BAB IPENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Masalah.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
2.3 Pengertian Pelatihan	12
2.3.1 Tujuan Pelatihan.....	12
2.3.2 Manfaat Penelitian.....	13
2.3.3 Dimensi-dimensi Program Pelatihan.....	15
2.4 Pengertian Kompetensi	16
2.4.1 Tujuan Kompetensi	16
2.4.2 Indikator Kompetensi	18
2.5 Pengertian Promosi	20
2.5.1 Manfaat Promosi	20
2.5.2 Tujuan Promosi	20
2.5.3 Dimensi Promosi	21
2.6 Kinerja Karyawan	23
2.6.1 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan	23
2.6.2 Indikator Kinerja	24
2.7. Pengertian Pengukuran Kinerja.....	27

2.8. Penelitian Terdahulu	27
2.9. Hubungan Antar Variabel	28
3.0 Kerangka Pemikiran	32
3.1 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Definisi Konseptual	34
3.3. Definisi Operasional	35
3.4. Sumber Data	38
3.4.1 Data Primer	38
3.4.2 Data Sekunder	38
3.5 Populasi	38
3.6 Sampel	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7.1 Kuesioner atau Angket	40
3.8 Skala Pengukuran	41
3.9 Teknik Pengujian Instrumen	41
3.9.1 Uji Validitas	44
3.9.2 Uji Reliabilitas	45
3.10 Teknik Analisis Data	45
3.10.1 Analisis Deskriptif	46
3.11 Inferensial	46
3.12 Uji Asumsi Klasik	46
3.12.1 Uji Normalitas	47
3.12.2 Uji Multikolonieritas	48
3.12.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.13 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.14 Uji Hipotesis	50
3.14.1 Uji T	51
3.14.2 Uji F	52
3.15 Koefisien Determinasi	51

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	58
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
4.3 Analisis Deskriptif	59
4.4 Pengujian Regresi Berganda	62

4.5..Uji Hipotesis	65
4.5.1 Hasil Uji t	65
4.5.2 Hasil Uji F	68
4.5.3 Uji R ²	69
4.6 Pembahasan.....	70
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.6.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.6.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Promosi Jabatan.....	74
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data jumlah karyawan Berdasarkan Bidang Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung	4
1.2 Daftar Judul Diklat Berdasarkan Bidang Kerja Di Kantor Distribusi Lampung .	5
2.1 Penelitian Terdahulu	28
3.1 Definisi Operasional	36
3.3 Skala Likert	41
3.4 Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	42
3.5 Uji Validitas Variabel	43
3.6 Uji Validitas Variabel	43
3.7 Uji Validitas Variabel	43
3.8 Uji Reliabilitas	44
3.9 Hasil Uji Normalitas	47
3.10 Hasil Uji Multikolonieritas	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.5 Pernyataan Pada Variabel Pelatihan.....	59
4.6 Pernyataan Pada Variabel Kompetensi	60
4.7 Pernyataan Pada Variabel Promosi Jabatan	61
4.8 Pernyataan Pada Variabel Kinerja Karyawan	61
4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.10 Uji t	66
4.11 Uji f	68
4.12 Uji R ²	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.8 Model Penelitian	32
3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung	56

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi perbincangan yang hangat baik bagi masyarakat, pemerintah maupun organisasi dan perusahaan. Bagi suatu perusahaan masalah sumber daya manusia menjadi sorotan yang patut dipertimbang akan karena akan berpengaruh apakah dapat bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Menurut Ardana, dkk(2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau *asset* yang karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.

Menurut Ardana,dkk (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau asset yang karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.

Menurut Mangkuprawira (2009:130) pelatihan bagi pegawai merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar pekerjaan, yaitu biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pegawai dalam melakukan pelayanan yang baik dan benar serta efektif dan efisien sudah seharusnya mendapat perhatian yang benar-benar dan sungguh-sungguh. Penyiapan tenaga kerja dan pembinaannya merupakan kebutuhan sekaligus keharusan.

Menurut Wibowo (2007: 86) kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2014:108) adalah promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan

yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar.

Menurut Hasibuan (2014:3) kinerja adalah implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bertugas menyalurkan pembangkit tenaga listrik. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang beroperasi di Jalan Hi.Z.A. Pagar Alam No. 5 Bandar Lampung. Peneliti memilih perusahaan PT. PLN (Persero) karena perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Pengembangan Pelatihan dan Kompetensi di PT. PLN (Persero)

1. Pelatihan dan workshop di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. PLN (Persero).
2. Workshop dan seminar di berbagai institusi dalam/luar negeri.
3. Sertifikasi Profesional
4. Beasiswa selektif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Perguruan Tinggi dalam/luar negeri
5. *Executive dan Senior Specialist Education*
6. *Internal Job Posting*
6. Tugas Karya di anak perusahaan PT. PLN (Persero)
7. *Talent Pool* untuk menjaring dan akselerasi karier pegawai potensial.
8. *Coaching, Mentoring* dan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai

Sumber: <http://www.pln.co.id>

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja Di Kantor Distribusi Lampung Tahun 2018

Kantor Induk Distribusi Lampung	Grand Total
<i>General Manager</i>	1
Bidang Keuangan, SDM dan ADM	58
Bidang Niaga dan PP	19
Bidang Perencanaan	18
Bidang Pelaksanaan dan Pengadaan	4
Bidang Perencanaan Pengadaan	5
UPPK Provinsi Lampung	11
Bidang Distribusi	26
Grand Total	142

Sumber: PT. PLN Distribusi Lampung 2018

Tabel 1.2 Daftar Judul Diklat Berdasarkan Bidang Kerja Di Kantor Distribusi Lampung

Bidang	Judul Diklat
Bidang Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen keuangan untuk pelaksana - Pengantar perpajakan - Bank garansi dan aplikasinya - Capital budgeting - Analisa laporan keuangan - Kebijakan akuntansi - Akuntansi biaya umum - Pengelolaan keuangan receipt
SDM dan Adm	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan industrial dasar - Implementasi sistem pembinaan karir dan kompetensi pegawai - Investigasi pelanggaran disiplin pegawai - Perencanaan tenaga kerja(PTK 1) - Knowledge management I - Pengawasan aspek ketenagakerjaan pada kontrak alih daya - Adminstrasi personel - Implementasi sistem pengahargaan.
Niaga dan PP	<ul style="list-style-type: none"> - Pembacaan meter dan pembuatan rekening - Pelayanan pelanggan - Aplikasi pelayanan pelanggan terpusat (AP2T) untuk supervisor - Listrik pra bayar - Aplikasi pelayanan pelanggan terpusat (AP2T) pembacaan meter
Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan distribusi - Master plan distribusi - Demand forecast distribusi - Capacity balance - Manajemenr resiko
Pelaksanaan dan Pengadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik penyusunan kontrak - Merancang kontrak

	<ul style="list-style-type: none"> - Hukum korporasi - Metodologi audit internal berbasis resiko tingkat dasar untuk audit - Penulisan laporan hasil pemeriksaan - Teknik wawancara untuk auditor - Audit proses manajemen resiko - Teknik asesmen resiko
Perencanaan Pengadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan HPS (Harga Perkiraan Sendiri) - Teknik merancang kontrak - Penyusunan DPT (Daftar Penyedia Terseleksi)
UPPK	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawas kontruksi jaringan distribusi - Manajemen resiko dasar untuk pelaksana - Sistem manajemen mutu
Distribusi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengoperasian JTM - Pengoperasian gardu distribusi - Pengoperasian kubikel 20 KV - Pemasangan dan penyegelan APP - Wiring dan pengujian APP TR - Perencanaan kontruksi jaringan distribusi TM - Penurunan Losses pada JTR - Pemeliharaan trafo distribusi

Sumber: PT.PLN Distribusi Lampung 2019

Jenis kompetensi PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung

Kompetensi Utama adalah jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu pegawai, terdiri atas Orientasi melayani Pelanggan (*Customer Service Orientation*), Orientasi padapencapaian (*Achievement Orientation*), dan Pembelajaran Berkesinambungan (*Continous Learning*).

Kompetensi peran adalah jenis kompetensi yang diperlukan pada jabatan tertentu di perusahaan, baik jabatan struktural maupun fungsional, yang terdiri atas :

Berpikir Analitis (*Analytical Thinking*), Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), Spirit Bisnis (*Business Spirit*), Mengembangkan Orang Lain (*Developing Others*), Kerjasama Kelompok (*Team Work*), Kepemimpinan (*Leadership*), Perencanaan dan Pengorganisasian (*Planning and Organizing*), dan Pemahaman Peta Peran Organisasi (*Organizational Awareness*).

Kompetensi bidang adalah jenis kompetensi yang diperlukan sesuai dengan jenis profesi masing-masing individu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan secara teknis baik jabatan yang bersifat struktural maupun fungsional.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan. Program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Promosi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung)”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung?
2. Apakah kompetensi secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung?
3. Apakah promosi secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung?
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan promosi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan, kompetensi, dan promosi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

b. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung

Sebagai saran dan masukan kepada Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang sumber daya manusia yang dipengaruhi pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Faustino Cardoso Gomes menyebutkan bahwa (Gomes, 2003:1): Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*humanresource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*).

Menurut Priyono dan Marnis (2008:15) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai aset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepentingan organisasi.

2.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. *Human Resources Development* merupakan salah satu departemen yang berada di hotel yang memiliki tugas utama dalam manajemen sumber daya manusia, yang mencakup tidak hanya pelatihan, pendidikan dan pengembangan melainkan juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir serta penilaian kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan Priansa (2014:146) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat

diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat diartikan bahwa: Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

2.3 Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2009:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Sutrisno (2010:62), pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Hadari (2005:208) Pelatihan adalah program- program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

2.3.1 Tujuan Pelatihan

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. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2008 :52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secaramaksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

2.3.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) manfaat program pelatihan bagi perusahaan dan individu adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Tanjung (2008:94) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan / organisasi sangat penting untuk :

1. Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi atau perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

3. Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

4. Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba-lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi.

dari pimpinan agar organisasi berkembang maka organisasi atau perusahaan harus melakukan promosi.

2.3.3 Dimensi – dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyandi (2008:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.4 Pengertian Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2012:4) kompetensi adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Kemudian Wibowo (2007:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Dimana kompetensi dijadikan tolak ukur untuk karyawan dalam menempati suatu jabatan tertentu.

2.4.1 Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:16-19) penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut:

1. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digambarkan untuk menggunakan tuntutan pekerjaan atas

perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi tersebar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi-kompetensi yang dimiliki calon karyawan, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang berkerja dalam organisasi. Semua harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat pembentukan dan pengembangan

organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang berkerja dalam organisasi.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan kearah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Peran Kompetensi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7. Manajemen Karir dan Penilaian Potensi Karyawan

Sistem imbal jasa akan memperkuat oleh kerangka perkerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gardon dalam Sutrisno (2011:2014) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

Ke dalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/keterampilan (skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)

5. Sikap (attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.5 Pengertian Promosi

Abdurahman (2006:101), mengatakan promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Menurut Siagian (2004:169), menyatakan bahwa promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Menurut Hasibuan (2014:108), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

2.5.1 Manfaat Promosi

Menurut Mangkuprawira (2009:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.5.2 Tujuan Promosi

Hasibuan (2014:113) menjelaskan tujuan dari promosi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

2.5.3 Dimensi Promosi

Menurut Wahyudi (2010:173) yang menjadi dimensi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Senioritas

Tingkat senioritas tenaga kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi, dengan alasan lebih senior pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak dari pada yang junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

2. Kualifikasi pendidikan

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi biasanya akan memiliki kualitas yang tinggi pula dan bekerja secara efektif dan efisien.

3. Prestasi Kerja

Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

4. Loyalitas

Karyawan harus loyal pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Loyalitas karyawan sangat penting karena hanya dengan loyalitas yang tinggi memungkinkan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pula.

5. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian perjanjian dalam menjalankan mengelola jabatan tersebut harus sesuai antara kata dengan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2.6 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan pelayanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada bidang perekonomian. Marwansyah (2014:228) mengemukakan yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja karyawan tersebut. Mangkunegara (2012:9), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu proses pencapaian tujuan dan hasil dari usaha sumber daya manusia berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam suatu organisasi.

2.6.1 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja menurut (Mulyadi, 2002:416) bagi pihak manajemen adalah untuk :

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui memotivasi personel secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.6.2 Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2007:77) mengemukakan terdapat tujuh (7) indikator kinerja karyawan seperti berikut

1. Tujuan (*Goald*)

Tujuan merupakan suatu keadaan yang menjadi sasaran yang ingin dicapai oleh suatu individu atau organisasi baik di masa ini maupun masa yang akan datang.

2. Standar (*Standard*)

Standar merupakan suatu ukuran untuk mengukur tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tanpa adanya suatu standar kerja, kita tidak akan dapat mengetahui suatu tujuan sudah tercapai secara maksimal atau belum. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik merupakan masukan yang diterima kemudian dipergunakan untuk mengevaluasi semua masalah atau kekurangan sehingga dapat meminimalisasikan suatu kesalahan yang terjadi dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau Sarana (*Mean*)

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana juga akan berguna sebagai pendukung kelancaran pencapaian tujuan, tanpa adanya alat dan sarana tugas atau pekerjaan tidak akan dapat terlaksana secara maksimal dan secara efisien.

5. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motivasi (*Motive*)

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih bergairah dalam melakukan pekerjaannya. *Human Resources Development* biasanya memberikan

motivasi karyawan dengan pemberian insentif berupa uang atau gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, memberikan pengakuan dan jenis insentif lainnya.

7. Peluang (*Opportunity*)

Seorang karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi pekerjaannya. Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.7 Pengertian Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:195-196), pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. Kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran Kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses, Junaedi (2002:380). Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan bagi setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Tabel 2.1 menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk	Ataunur dan Ariyanto (2015)	Hasil pengujian hipotesis ketiga juga terbukti bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk
2	Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ezyload Nusabangkit Cabang Karawang	Suyantiningsih (2016)	Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Sunarti, dkk (2017)	Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.	Wijayanto dan Dotulong (2017)	Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.

Sumber : Data Diolah, 2019

2.9 Hubungan Antar Variabel

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta

sumber dana yang berlebih, tetap tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan.

1. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Proses pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu program pelatihan harus disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram sehingga memiliki standar mutu yang baik dan mempunyai hasil dan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Atunur dan Ariyanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sunarti, dkk (2017) dimana hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulong (2007) dimana hasil perhitungan secara simultan diperoleh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado dan Penelitian yang dilakukan oleh Suyantiningsih (2016) dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

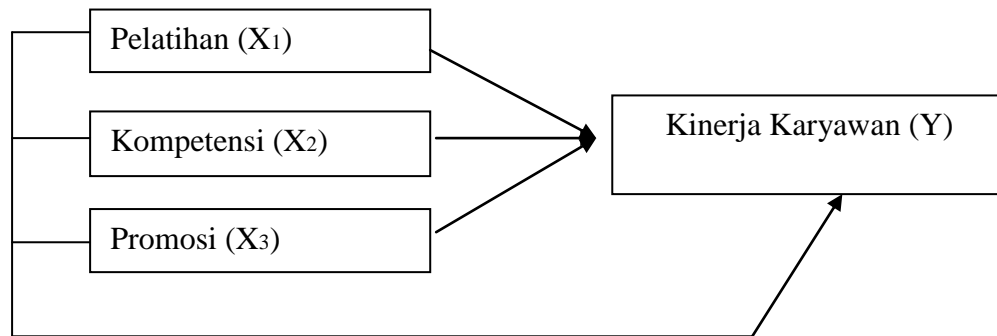
2. Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Hal ini didukung oleh wijayanto dan dotulong (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh sunarti, dkk (2017) dimana hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh ataunur dan ariyanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan promosi terhadap kinerja karyawan.

Promosi jabatan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai serta adanya kebijakan promosi jabatan yang jelas dalam suatu organisasi dapat memicu dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Suyantiningsih(2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Ezyload Nusabangkit Cabang Karawang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2009:196) mengungkapkan bahwa promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah apa adanya promosi.

3.10 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar model penelitian di atas variabel independen yang perlu diteliti antara lain pengembangan sumber daya manusia dengan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung baik secara parsial maupun simultan.

2.11 Hipotesis

Sugiyono (2013:96) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap jawaban sementara ruusan masalah. Hipotesis hanyalah sebuah jawaban sementara oleh peneliti yang perlu dicari kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian hipotesisnya adalah

1. H_{a1} : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

2. Ho1: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.
3. Ha2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
4. Ho2: Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
5. Ha3: Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
6. Ho3: Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
7. Ha4: Pelatihan, kompetensi, dan promosi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
8. Ho4: Pelatihan, kompetensi, dan promosi tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* menurut Silaen, dkk (2013:19) merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis tentang sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Promosi (X_3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual.

Definisi konseptual digunakan sebagai batasan terhadap masalah-masalah variable untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2009:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

2. Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2008:4) kompetensi adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.

3. Promosi

Menurut Siagian (2004:169), menyatakan bahwa promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar

4. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan organisasi konsumen, dan memberikan kontribusi pada bidang perekonomian.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Zulganef (2013:84) Definisi operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pelatihan	Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung pada	1. Materi yang diajarkan a. Menunjang pekerjaan	Likert
			2. Metode yang digunakan b. Sesuai dengan gaya belajar peserta	
			3. Sarana/prasarana c. Peralatan	
			4. Kemampuan Instruktur d. Penguasaan Materi	
			5. Kemampuan Peserta e. Partisipatif	
2	Kompetensi	Pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai dan sikap yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.	1. Pengetahuan a. Memiliki pengetahuan yang cukup	Likert
			2. Pemahaman b. Memahami tugas dan tanggung jawab di perusahaan	
			3. Kemampuan/Keterampilan c. Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah	
			4. Nilai d. Mengetahui nilai-nilai yang dimiliki perusahaan	
			5. Sikap e. Memiliki sikap baik rekan kerja	
			6. Minat f. Mempunyai minat terhadap pekerjaan yang dilakukan	

3.	Promosi	Pemindahan pekerjaan karyawan dari PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dalam jabatan yang lebih tinggi	<div>1. Senioritas</div> <div>a. Pemberian dilakukan atas pengalaman</div> <hr/> <div>2. Kualifikasi pendidikan</div> <div>b. Penetapan pendidikan formal pada posisi tertentu yang ditetapkan perusahaan.</div> <hr/> <div>3. Prestasi Kerja</div> <div>c. Pemberian dilakukan atas penilaian prestasi</div> <hr/> <div>4. Loyalitas</div> <div>d. Diberikan perusahaan atas kesetiaan karyawan.</div> <hr/> <div>5. Kejujuran</div> <div>e. Memiliki karakter kejujuran di perusahaan</div>	Likert
4	Kinerja Karyawan	Tingkat Kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas kerja dan kemandirian pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	<div>1. Kualitas</div> <div>a. Dipercaya oleh atasan</div> <hr/> <div>2. Kuantitas</div> <div>b. Mampu melaksanakan tugas</div> <hr/> <div>3. Ketetapan Waktu</div> <div>c. Menggunakan waktu dengan tepat</div> <hr/> <div>4. Efektivitas</div> <div>d. Menyelesaikan pekerjaan tidak ada yang terbuang (bahan baku, tenaga dan waktu)</div> <hr/> <div>5. Kemandirian</div> <div>e. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan</div>	Likert

3.4 Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berasal dari data-data yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2012:402). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, dan berbagai situs *online* yang mendukung dalam penelitian ini.

3.5 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:115). Populasi tidak hanya orang tetapi dapat berupa benda hidup atau mati. Berdasarkan jumlahnya populasi dapat dibagi atas dua kategori yaitu:

1. Populasi terbatas (*finit*) dengan jumlah yang dapat dihitung.
2. Populasi tidak terbatas (*infini*) dengan jumlah yang tidak dapat atau sukar sekali dihitung (Silaen, dkk 2013:87)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi ialah keseluruhan subyek yang akan dijadikan penelitian oleh peneliti. Maka populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang berjumlah 142 karyawan.

3.6 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlah lebih sedikit dari populasi.

Menurut Slovin, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus:

$$n: \frac{N}{1+N e^2} \dots\dots\dots 3.1$$

Keterangan:

e(*error*): presentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

Jadi berdasarkan rumusan diatas maka besarnya sampel adalah:

$$n: \frac{142}{1 + 142(0.10)^2}$$

$$\frac{142}{1 + 142(0.01)} : 58,67 \text{ atau } 59$$

Berdasarkan penelitian di atas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam suatu penelitian. Sampel yang diambil berdasarkan

teknik *probability sampling*, *simple random sampling* dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:185) bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193) terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dari hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kusioner atau angket.

3.7.1 Kuesioner atau angket

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan secara terperinci kepada responden untuk dijawab atas peristiwa yang akan diteliti oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2013:199) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.8 Skala Pengukuran

Skala dalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013:132). Dalam penelitian ini kuesioner disusun dengan skala likert dengan skor sebagai berikut

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Silaen, dkk (2013:127).

3.9 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur (Silaen, dkk 2013:118). Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots 3.5$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Validitas

n = Banyaknya Subjek

X = Nilai Pembanding

Sumber: Silaen, dkk (2013:118)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan pernyataan valid atau tidak, perlu diketahui nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel yang terdiri dari 30 sampel dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan tingkat signifikansi tersebut, maka diperoleh r tabel sebesar 0,3610. Hasil perhitungan untuk semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,549	0,3610	R hitung $>$ r tabel	Valid
Item 2	0,497	0,3610	R hitung $>$ r tabel	Valid
Item 3	0,644	0,3610	R hitung $>$ r tabel	Valid
Item 4	0,725	0,3610	R hitung $>$ r tabel	Valid
Item 5	0,583	0,3610	R hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,577	0,3610	R hitung>r tabel	Valid
Item 2	0,532	0,3610	R hitung>r tabel	Valid
Item 3	0,446	0,3610	R hitung>r tabel	Valid
Item 4	0,756	0,3610	R hitung>r tabel	Valid
Item 5	0,641	0,3610	R hitung>r tabel	Valid
Item 6	0,458	0,3610	R hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Promosi Jabatan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,502	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 2	0,704	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 3	0,683	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 4	0,506	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 5	0,474	0,2564	R hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,466	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 2	0,580	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 3	0,746	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 4	0,649	0,2564	R hitung>r tabel	Valid
Item 5	0,380	0,2564	R hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa uji validitas 30 responden secara keseluruhan adalah valid karena pengambilan keputusan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Jadi, dapat disimpulkan variabel pelatihan, kompetensi, promosi jabatan dan kinerja karyawan telah memenuhi validitas instrumen.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menyangkut ketepatan atau presisi suatu pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur itu dapat mengukur secara cermat dan tepat (Silaen, dkk 2013:107). Suatu alat ukur dapat dikategorikan mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu stabil atau konsisten dan dapat diandalkan (*dependability*), yaitu hasil pengukurannya tidak berubah-ubah, karena alat ukur itu digunakan berkali-kali akan memperoleh hasil yang serupa serta hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih dari 0.60 maka jawaban dari responden pada kuesioner sebagai alat ukur dinilai reliabel.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right] \dots\dots\dots 3.6$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item/ butir pertanyaan

V_i = varians item ke-i

V_t = varians total

Sumber: Silaen, dkk 2013:107

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (r hitung)	Nilai reliabilitas	Tingkat reliabilitas
Pelatihan	0,75	>0,60	Reliabel
Kompetensi	0,75	>0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,68	>0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,63	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini adalah reliabel karena nilai koefisien alpha variabel pelatihan, kompetensi, promosi jabatan, dan kinerja karyawan berada pada nilai reliabilitas $>0,60$. Oleh karena itu, berdasarkan uji coba instrument ini sudah reliabel seluruh item pertanyaan yaitu 5 item pertanyaan variabel pelatihan (X_1), 6 item pertanyaan variabel kompetensi (X_2), 5 item pertanyaan variabel promosi jabatan (X_3), dan 5 item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel atau dengan kata lain instrument penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:169). Data yang berhasil dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata (mean), simpangan baku, median, modus, skor maksimum, skor minimum, dan dilengkapi dengan histogram.

1. Identitas responden ciri atau keadaan seseorang yang dimintai jawaban tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti maka dalam penelitian ini peneliti dapat mengetahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

2. Analisa jawaban responden adalah hasil dari jawaban beberapa item yang berupa pernyataan yang diberikan kepada responden.

3.11 Inferensial

Merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random (Sugiyono, 2016:170).

3.12 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan, tidak bias, dan konsisten. Untuk melakukan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS 21.0.

3.12.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabel independen, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi memiliki data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*. Menurut Ghozali (2011:160) Dasar pengambilan keputusan jika tingkat signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini hipotesis yang digunakan untuk melakukan uji normalitas

H_0 : nilai probabilitas $> 5\%$, maka berdistribusi dengan normal

H_a : nilai probabilitas $< 5\%$, maka tidak berdistribusi dengan normal

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82850372
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.580

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Lilliefors Significance Correction

b. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data diolah, 2019

3.12.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik adalah model tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat problem multikolonieritas Ghazali (2013:105). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolonieritas

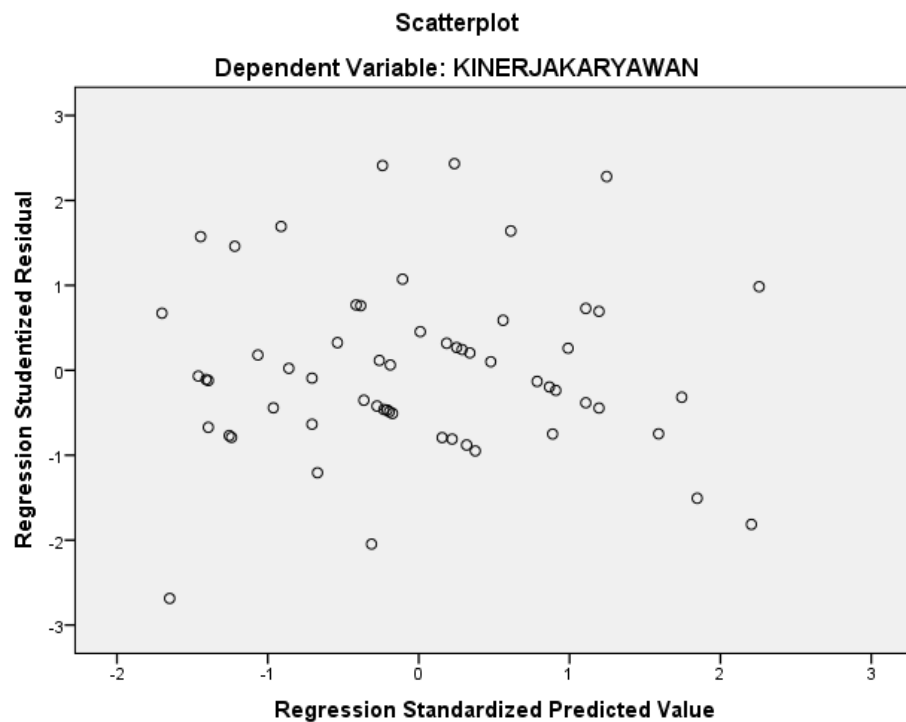
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,536	1,866
	Kompetensi	,596	1,677
	Promosi Jabatan	,724	1,382

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan tidak memiliki nilai VIF diatas 10. Jadi dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi anatar variabel bebas atau tidak multikolonieritas.

3.12.3 Uji Heteroskedastisitas

Ujiheteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residuals* satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari *residuals* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut uji homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisa grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:161)



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.1 terlihat bahwa pola penyebaran data berupa titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian uji klasik heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

3.13 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) Analisis linier berganda merupakan teknik yang bernaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots 3.7$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi antara pelatihan dengan kinerja karyawan
- b₂ = Koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja karyawan
- b₃ = Koefisien regresi promosi dengan kinerja karyawan
- X₁ = Variabel independen (pelatihan)
- X₂ = Variabel independen (kompetensi)
- X₃ = Variabel independen (promosi)

Sumber: Sugiyono 2013:277

3.14 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan dan uji parsial.

3.14.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial.

Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 90% ($\alpha=0.10$) dan derajat kebebasan

DF=n-k-1. Menurut Silaen, dkk (2013:225) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \dots\dots\dots 3.8$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan
n = Jumlah sampel
t = t hitung yang selanjutnya digunakan dalam tabel

Sumber: Silaen, dkk (2013:225).

hipotesis yang diajukan adalah :

Ho = 0 Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Ha ≠ 0 Ada pengaruh variabel X terhadap Y

3.14.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* (Y). Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2/(n-k-1))} \dots\dots\dots 3.9$$

Keterangan:

F_h = F hitung
R² = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

Sumber: Sugiyono (2013:257)

3.15 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y (Sugiyono 2013:227).

Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 atau dinotasikan $0 \leq KD \leq 1$, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots 3.10$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Sumber: (Sugiyono 2013:227).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelatihan, kompetensi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
4. Secara simultan pelatihan, kompetensi, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan. Selain keempat variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama, karena penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan pembahasan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Lebih dapat meningkatkan partisipasi antar karyawan dalam mengikuti pelatihan dengan cara memberikan materi kepada karyawan yang mengikuti pelatihan, materi tersebut materi yang mudah dipahami dan diterima dengan baik yang akan berdampak positif pada di suatu perusahaan, serta sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep dan Tanjung. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BDEC
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hadari, Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Junaedi.2002. *Analisa Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Taplus BNI Cabang Surakarta*. Skripsi. Surakarta. Fasilitas Ekonomi Program Studi Manajemen.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi keenam, Cetakan pertama. Jakarta: Salemba.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robertson. 2002. *Perwujudan Akuntabilitas Instansi Pemerintah, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, Sofar & Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPEC.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumadi, Suryabrata. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

-----2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada Media Group.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Bambang 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita

Zulganef.2013. *Metode Penelitian & Bisnis*. Jakarta: Graha Ilmu.

JURNAL

Ataunur, Ilman dan Ariyanto.2015.Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*.

Sunarti, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng *Jurnal Mirai Manajemen*.

Suyantiningasih, Tri. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ezyload Nusabangkit Cabang Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Wijayanto, Japerdi dan Dotulong, Lucky O.H. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal Emba*.