GEMAH RIPAH: Jurnal Bisnis,
Volume 06, No. 04 (2026)
e-ISSN:3021-8241

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN DIRI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TRIJAYA ELEKTRIK SIDOARJO

Deny Arif Romadhon
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
arifdeny85@gmail.com

Iwang Suwangsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
iwangsuwangsih81@gmail.com

Ririn Andriana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
ririnandriana19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the significant effect of job training, self-development and promotion on the performance of employees of CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo. This research uses a quantitative approach. Population 32 and sampling using saturated sample technique. Data was taken by distributing questionnaires to CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo employees and then analyzed using SPSS 25. Through instrument tests, classic assumption tests, t tests, path analysis tests, and sobel tests. The results of the study concluded that (1) job training has an impact significant to Employee Performance CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo; (2) Self-development has a significant impact on Employee Performance CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo; (3) Position Promotion does not have a significant impact on Employee Performance at CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo; (4) Job Training has a direct influence on Employee Performance at CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo; (5) Self-development has a direct influence on Employee Performance at CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo; (6) Job training, self-development and promotion have an influence on the performance of CV.Trijaya Elektrik Sidoarjo employees.

Keywords: *Job Training; Self-Development; Job Promotion; Performance; Employees.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aspek strategis penentu keberlanjutan pencapaian tujuan suatu organisasi. Di tengah dinamika persaingan dunia usaha yang kian kompleks, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta adaptif terhadap perubahan tuntutan kerja. Keberhasilan organisasi tidak hanya disokong oleh ketersediaan modal, teknologi, dan infrastruktur, melainkan juga sangat ditentukan oleh efektivitas tata kelola serta pengembangan karyawannya. Sebagai penggerak utama operasional sekaligus pencapaian visi dan misi organisasi (Larasanti, 2018). SDM perlu dikelola secara optimal guna memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian krusial dan wajib diperhatikan oleh perusahaan sebab menyangkut hasil capaian demi tujuan organisasi. Pencapaian tersebut dapat dilihat berdasarkan mutu maupun jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan menggambarkan sikap dan hasil kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan, meningkatkan produktivitas, serta mendukung keberlangsungan kegiatan operasional. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan efektivitas kegiatan perusahaan.Menurut Rozalia (2015) Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja, oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Peningkatan kinerja organisasi dapat diupayakan melalui penyelenggaraan pelatihan kerja secara berkelanjutan. Pelatihan berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran terstruktur yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan agar selaras dengan standar kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Langkah ini menjadi krusial mengingat adanya kesenjangan (*gap*) antara variasi tingkat kompetensi awal serta pengalaman individu karyawan dengan standar kualifikasi yang dipersyaratkan oleh organisasi. Kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan dapat diminimalkan melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan mampu memahami pekerjaan, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Sunyoto (2015) berpendapat produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tingkat efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan membandingkan jumlah masukan yang digunakan terhadap hasil yang diperoleh dalam periode waktu tertentu, termasuk kontribusi tenaga kerja dalam menghasilkan output perusahaan.

Selain pelatihan, pengembangan diri juga menjadi bagian penting dalam peningkatan kualitas SDM. Pengembangan diri merupakan proses yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara berkelanjutan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensinya agar mampu mengikuti perubahan dan tuntutan pekerjaan. Pengembangan diri yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu karyawan menjadi lebih terampil, percaya diri, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Mutia Pratiwi et al. (2019) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja

individu dalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan dapat menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang lebih besar. Promosi tidak hanya dapat menjadi bentuk penghargaan atas prestasi kerja, tetapi juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya. Pelaksanaan promosi jabatan perlu dilakukan berdasarkan pertimbangan dan kriteria yang jelas sehingga karyawan yang memperoleh promosi memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempati. Saing et al. (2021) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesempatan pengembangan karier, karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi dan mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

CV. Trijaya Elektrik Sidoarjo merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pembuatan panel listrik. Perusahaan yang bergerak dalam bidang tersebut membutuhkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai karena proses pembuatan panel listrik membutuhkan ketelitian, kemampuan memahami jenis peralatan, serta keterampilan dalam melakukan perakitan. Persaingan usaha yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target serta standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian agar perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Dalam meningkatkan kompetensi karyawan, CV. Trijaya Elektrik Sidoarjo telah melaksanakan program pelatihan, khususnya dalam memahami jenis peralatan dan proses perakitan panel listrik. Pelatihan tersebut diberikan sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Setelah mengikuti program pelatihan, kemampuan karyawan mengalami peningkatan sehingga diharapkan dapat mendukung produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pelatihan juga membantu karyawan memahami prosedur kerja serta meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan yang memiliki durasi relatif terbatas dan belum sepenuhnya didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat menjadi kendala dalam mencapai hasil pelatihan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan perlu diperhatikan agar peningkatan kompetensi yang diharapkan dapat benar-benar mendukung kinerja karyawan.

Pengembangan diri juga dilakukan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui pengembangan diri, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Peningkatan kemampuan tersebut diharapkan dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan

meningkatkan produktivitas. Dalam pelaksanaannya, pengembangan diri tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan karena peningkatan kompetensi karyawan dapat mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan diri memiliki keterkaitan dengan upaya perusahaan dalam menciptakan SDM yang mampu menjalankan pekerjaan secara lebih baik.

Selain memberikan pelatihan dan pengembangan diri, CV. Trijaya Elektrik Sidoarjo juga menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui promosi jabatan. Pemberian promosi dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa persyaratan, antara lain bakat dan kemampuan karyawan, reputasi kerja yang baik, tingkat intelegensi sesuai dengan ketentuan perusahaan, hasil penilaian atau rekam kinerja yang baik, serta rekomendasi dari atasan. Persyaratan tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan yang memperoleh promosi memiliki kesiapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya kesempatan promosi, karyawan diharapkan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya melalui pelatihan, pengembangan diri, dan pemberian kesempatan promosi jabatan, berdasarkan hasil pengamatan masih ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain ditunjukkan oleh target pekerjaan yang belum tercapai secara konsisten dan masih adanya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan tingkat penguasaan pekerjaan, keterampilan, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, keterbatasan durasi pelatihan dan sarana pendukung juga menjadi kondisi yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan paparan tersebut, pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan menjadi variabel substansial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Meskipun ketiga elemen tersebut memiliki karakteristik operasional yang berbeda, ketiganya saling berinteraksi dalam mendukung eskalasi kapabilitas serta pengembangan potensi SDM di dalam organisasi. Atas dasar fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengestimasi serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trijaya Elektrik Sidoarjo. Berlandaskan kerangka pemikiran tersebut, kajian ini dikembangkan dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Diri, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan CV. Trijaya Elektrik Sidoarjo".

B. TINJAUAN PUSTAKA

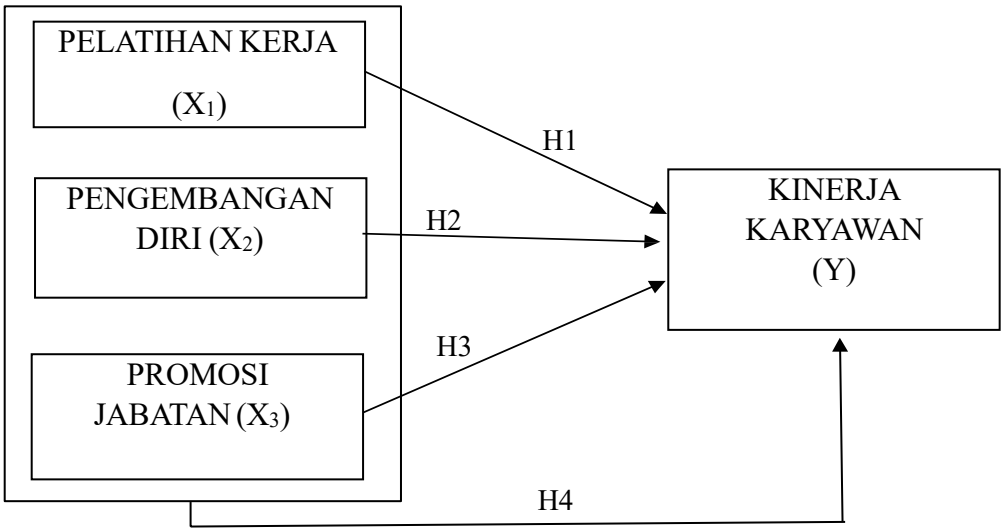
Kinerja karyawan mencerminkan *output* atau capaian kerja individu dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar ketetapan organisasi. Dewi dan Amin (2016) menegaskan bahwa kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menjaga kontinuitas operasional sekaligus mengakselerasi pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, ketersediaan tenaga kerja

berkualitas optimal merupakan prasyarat mutlak bagi keberhasilan organisasi. Selaras dengan pandangan tersebut, Kasmir (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan menjadi elemen vital dalam manajemen SDM, di mana capaiannya dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan, seperti pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan.

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai mekanisme pembelajaran terstruktur yang diinisiasi organisasi guna memperkuat pengetahuan, kapabilitas, serta keterampilan teknis karyawan agar memenuhi standar kualifikasi operasional. Kasmir (2019) menggarisbawahi bahwa pelatihan berfokus pada pembentukan serta akselerasi kompetensi tenaga kerja demi terciptanya efisiensi pelaksanaan tugas. Hal ini diperkuat oleh temuan Safitri (2019) yang menunjukkan adanya hubungan signifikansi antara intervensi pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, Nursifa (2018) menegaskan bahwa program pelatihan berperan vital dalam pertumbuhan organisasi melalui penguatan kapasitas SDM. Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan pelatihan menjadi instrumen strategis dalam mengoptimalkan potensi dan output kerja karyawan.

Pengembangan diri merupakan proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan potensi yang dimiliki karyawan agar dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan serta perkembangan kariernya. Hasibuan menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memperbaiki kualitas kerja, meningkatkan semangat kerja, mengembangkan keterampilan teknis maupun manajerial, serta memperluas kesempatan karier karyawan. Selanjutnya, Kasmir (2019) menyatakan bahwa pengembangan dilakukan untuk mengembangkan dan menemukan potensi karyawan, memperbaiki kinerja, meningkatkan motivasi dan semangat kerja,

Promosi jabatan merepresentasikan bentuk rekognisi organisasi melalui eskalasi posisi karyawan ke tingkat yang menyertai wewenang dan tanggung jawab lebih besar. Siagian (2012, dalam Haryadi et al., 2022) mengartikan promosi sebagai perpindahan jenjang hierarki karyawan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang berimplikasi pada perluasan cakupan tugas serta wewenang baru. Keputusan promosi umumnya didasarkan pada pertimbangan kualifikasi, rekam jejak prestasi, kompetensi, dan masa kerja. Dalam konteks pengembangan SDM, Kasmir (2019) menegaskan bahwa promosi membuka ruang akselerasi karier bagi tenaga kerja potensial berdasarkan kinerjanya. Mekanisme ini tidak sekadar berfungsi sebagai bentuk apresiasi, melainkan juga instrumen penguat motivasi dan komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Fahlevi (2018) bahwa motivasi merupakan stimulasi internal yang mengarahkan potensi individu demi mengoptimalkan capaian target organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H_1: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo

H_2: Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.

H_3: Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo

H_4: Pelatihan Kerja, Pengembangan Diri, Promosi Jabatan simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei sebagai teknik pelaksanaannya. Metode kuantitatif dipiIih untuk menganalisis serta menguji keterkaitan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti secara objektif berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan dengan mengacu pada indikator-indikator yang merepresentasikan setiap variabel penelitian. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat menggambarkan hubungan maupun pengaruh antarvariabel secara terukur.

Kerangka operasional studi ini mencakup empat konstruksi variabel, yang terdiri atas Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Diri (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) sebagai prediktor (variabel independen), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Seluruh data empiris yang terhimpun selanjutnya diolah melalui pengujian statistik guna mengkaji besaran kontribusi tiap-tiap prediktor terhadap kinerja karyawan, baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pelatihan Kerja			
Variabel	r-hitung	r-tabel	keterangan
X 1.1	0,674	0,268	Valid
X 1.2	0,683	0,268	
X 1.3	0,674	0,268	
X 1.4	0,684	0.268	
Pengembangan Diri			
X 2.1	0,881	0,268	Valid
X 2.2	0,752	0,268	
X 2.3	0,833	0,268	
Promosi Jabatan			
X 3.1	0,823	0,268	Valid
X 3.2	0,720	0,268	
X 3.3	0,705	0,268	
X 3.4	0,830	0.268	
X 3.5	0,740	0,268	

Hasil evaluasi kualitas instrumen mengonfirmasi bahwa seluruh item kuesioner yang merepresentasikan variabel bebas maupun terikat terbukti valid secara empiris. Indikator pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan menunjukkan ketepatan ukur yang memadai dalam merefleksikan konstruk kinerja karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai r_{hitung} yang secara konsisten melampaui ambang batas r_{tabel}, sehingga seluruh butir instrumen layak diikutsertakan dalam tahapan analisis statistik selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,6	0,609	Reliabel
Pengembangan Diri	0,6	0,758	Reliabel
Promosi Jabatan	0,6	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,6	0,784	Reliabel

Pembuktian konsistensi internal kuesioner menunjukkan bahwa perolehan *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian secara konsisten melampaui standar minimal 0,60. Hasil analisis ini mengesahkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel pelatihan kerja, pengembangan diri, promosi jabatan, serta kinerja karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo memiliki tingkat presisi dan stabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pengujian hipotesis.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98634165
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.091
	Negative	-.120
Test Statistic		-.120
Asymp.Sig (2-tailed)		.200 c,d
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Liliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Pada tabel 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) keseluruhan item variable adalah nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau (0,200>0,05), karena alasan tersebut maka penulis menyatakan data penelitian menunjukkan distribusi normal.

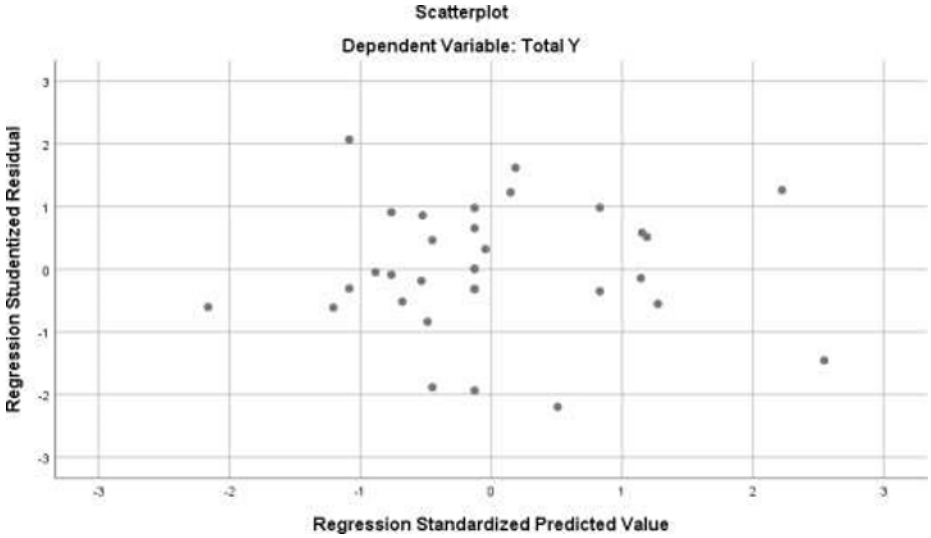
Multikolineritas

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Model		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	**VIF**
1.	**Constant**		
	Pelatihan Kerja	**.879**	**1.138**
	Pengembangan Diri	**.952**	**1.050**
	Promosi Jabatan	**.866**	**1.154**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa model variabel pelatihan kerja dengan nilai VlF 1,138, pengembangan diri dengan nilai VlF 1,050, dan promosi jabatan dengan nilai VlF 1,154 terhadap kinerja karyawan dengan nilai VlF semua variabel dibawah angka l0, karena alasan tersebut maka penulis menyatakan instrument penelitian tidak terjadi gejala multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan grafik tersebut, sebaran titik data tampak tidak membentuk pola khusus serta tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwasanya model regresi yang digunakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Regresi Berganda

Model		Unstandarsdized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	Constant	-.067	.042		-1.607	.119
	Pelatihan Kerja	.646	.149	-.086	4.344	.000
	Pengembangan Diri	.342	.164	.304	2.086	.046
	Promosi Jabatan	.025	.029	.129	.886	.383

Persamaan regresi dari tabel di atas adalah:

$$Y = -0.067 + 0{,}646x1 + 0.342x2 + 0.025x3$$

Keterangan
Y = Kinerja Karyawan
X1 = Pelatihan Kerja
X2 = Pengembangan Diri
X3 = Promosi Jabatan

a. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -0,067 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen (pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan,

maka kinerja karyawan diproyeksikan mengalami penurunan sebesar 0,067 unit.

b. Koefisien Regresi Pelatihan Kerja / X_1 (0,646): Nilai koefisien sebesar 0,646 menunjukkan adanya hubungan searah. Peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja diprediksi akan mendorong kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,646, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
c. Koefisien Regresi Pengembangan Diri / X_2 (0,346): Koefisien pengembangan diri senilai 0,346 menandakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pengembangan diri akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,346, ceteris paribus.
d. Koefisien Regresi Promosi Jabatan / X_3 (0,025): Nilai koefisien sebesar 0,025 menggambarkan bahwa kenaikan satu satuan pada indikator promosi jabatan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,025, asumsi variabel independen lainnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.731	.534	.484	.0626138

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,534. Hal ini menandakan bahwa kontribusi variabel independent yang terdiri dari pelatihan kerja, pengembangan diri, serta promosi jabatan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model		Unstandarsdized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	Constant	-.067	.042		-1.607	.119
	Pelatihan Kerja	.646	.149	-.086	4.344	.000
	Pengembangan Diri	.342	.164	.304	2.086	.046
	Promosi Jabatan	.025	.029	.129	.886	.383

a. Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo ($sig = 0{,}000 < 0{,}05$; $t_{hitung} = 4{,}344 > t_{tabel} = 2{,}048$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
b. Pengembangan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo ($sig = 0{,}046 < 0{,}05$; $t_{hitung} = 2{,}086 > t_{tabel} = 2{,}048$), yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Promosi jabatan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo ($sig = 0{,}383 > 0{,}05$; $t_{hitung} = 0{,}886 < t_{tabel} = 2{,}048$). Akibatnya, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Uji Simultan (Uji F) ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	.126	3	.042	10.687	.000a
	Residual	.110	28	.004		
	Total	.235	31			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), promosi jabatan, pengembangan diri, pelatihan kerja						

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,687 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengembangan Diri, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.

E. KESIMPULAN

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.
2. Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.
3. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.
4. Pelatihan kerja, pengembangan diri, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tri Jaya Elektrik Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Fahlevi, M. D. (2018). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PEMKOT TANGERANG (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil dan Administrasi Umum). Universitas Mercu Buana Jakarta.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Malik, I. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.

Mutia Pratiwi, I., Annisa Nur, F., Situmorang, L., & Telaumbanua, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Astra International TBK. Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1), 331– 344.

Nursifa, H. R. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR PUSAT SOEKARNO HATTA. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance. DIMENSI, 8(2), 240–248.

Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 4(2), 169. https://doi.org/10.35914/jemma.v4i2.759

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.

Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.