

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA DAN KASIR
KARYAWAN INDOMARET SEKTOR 3 ILIR PADA
PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**



Skripsi oleh:
Muhammad Dandi
01011482023012
Ekonomi Manajemen

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PRAMUNIAGA DAN KASIR KARYAWAN INDOMARET SEKTOR 3
ILIR PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Dandi
NIM : 01011482023012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 16 November 2023

Ketua


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Tanggal : 28 Juli 2023

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP.196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PRAMUNIAGA DAN KASIR KARYAWAN INDOMARET
SEKTOR 3 ILIR PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Dandi

NIM : 01011482023012

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang/Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Desember 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 12/02/24
FAKULTAS EKONOMI UIN


Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 11 Desember 2023

Pembimbing 1



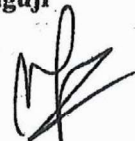
Dr. Hj. Zunaldah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing 2



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001


Penguji



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104010214092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Dandi
NIM : 01011482023012
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pramuniaga dan Kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah.,M.Si
Anggota : Parama Santati.,SE.,M.Kom
Penguji : Dr. Wita Farla WK.,S.E.,M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 11 Desember 2023
embuat pernyataan



Muhammad Dandi
01011482023012

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Muhammad Dandi
NIM	01011482023012
Jenis Kelamin	Laki – Laki
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 13 Mei 1999
Agama	Islam
Status	Menikah
Alamat	Jl. Ratu Sianum Lr. Penembahan No.44 RT.29 RW.06 3 Ilir Palembang
Email	M.dandi1305@gmail.com
No. Hp	0813-6801-9951
Riwayat Pendidikan	
2004	TK Bhayangkari
2005-2011	SD Kartika II-1
2011-2014	SMP N 8 Palembang
2014-2017	SMA YPI Tunas Bangsa
2017-2020	Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
2020-2023	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xvii
KATA PENGANTAR	xviii
UCAPAN TERIMA KASIH	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja	10
2.1.2 Variabel Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12

	Halaman
2.2 Pelatihan	12
2.2.1. Tujuan Pelatihan	13
2.2.2 Indikator Pelatihan	14
2.3 Pengembangan Karir	15
2.3.1 Tujuan Pengembangan Karir	16
2.3.2 Indikator Pengembangan Karir	16
2.4 Hubungan Antar Variabel	17
2.5 Penelitian Terdahulu	18
2.6 Kerangka Pemikiran	24
2.7 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Data Penelitian	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.5 Instrumen Penelitian.....	28
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	28
3.5.2 Uji Validitas	29
3.5.3 Uji Realibilitas	29
3.5.4 Method Succesive Interval	30
3.5.5 Uji Klasik	30
3.5.6 Uji Normalitas	30
3.5.7 Uji Multikolonieritas	30
3.5.8 Uji Heteroskedastisitas	32
3.6 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	32

	Halaman
3.7 Koefisien Korelasi	33
3.8 Koefisien Determinasi	33
3.9 Pengujian Hipotesis	34
3.9.1 Uji f.....	34
3.9.2 Uji t	34
3.10 Definisi Operasional Variabel	35
3.10.1 Variabel Independen	35
3.10.2 Variabel Dependen	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Sejarah Perusahaan	38
4.2 Visi dan Misi.....	39
4.3 Struktur Organisasi	40
4.3.1 Tugas dan Tanggung Jawab	40
4.4 Hasil Penelitian	43
4.4.1 Karakteristik Responden	43
4.4.1.1 Pendidikan Responden	43
4.4.1.2 Jenis Kelamin Responden	44
4.4.1.3 Usia Responden	45
4.4.1.4 Masa Kerja Responden	46
4.4.2 Uji Instrumen Penelitian	46
4.4.2.1 Uji Validitas	46
4.4.2.2 Uji Reabilitas	48
4.4.2.3 MSI.....	49
4.4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.2.4.1 Uji Normalitas	49

	Halaman
4.4.2.4.2 Uji Multikolonieritas	51
4.4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
4.5 Analisis Deskriptif	52
4.5.1 Persepsi Responden Terhadap Penelitian	52
4.5.2 Persepsi Responden Terhadap Pengembangan Karir.....	55
4.5.3 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.7 Uji Koefisien Korelasi	70
4.8 Uji Koefisien Determinasi	71
4.9 Uji Hipotesis	72
4.8.1 Uji Simultan	72
4.8.2 Uji Parsial	73
4.9 Pembahasan.....	74
4.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan. 74	
4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.10 Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pelatihan Pramuniaga dan Kasir	5
Tabel 1.2 Pengembangan Karir PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang ..	6
Tabel 1.3 Persentase Pencapaian Penjualan PT Indomarco.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Urutan Point Skala Likert	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Indomarco	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Data Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Data Usia Karyawan	45
Tabel 4.4 Data Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Uji Validitas	47
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Data	49
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas.....	51
Tabel 4.8 Jawaban Responden Pernyataan Variabel Pelatihan.....	52
Tabel 4.9 Jawaban Responden Pernyataan Variabel Pengembangan Karir	56
Tabel 4.10 Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda	69

	Halaman
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.14 Hasil Uji F	72
Tabel 4.15 Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 2 Struktur Organisasi	40
Gambar 3 Uji Normalitas Data Histogram dan Normal P-Plot.....	50
Gambar 4 Uji Heterokedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kueisioner	83
Lampiran 2 Jawaban Responden Pada Pelatihan (X1)	87
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Variabel Pelatihan (X1)	89
Lampiran 4 Jawaban Responden Pada Pengembangan Karir (X2)	90
Lampiran 5 Hasil Uji Instrument Variabel Pengembangan Karir (X2)	93
Lampiran 6 Jawaban Responden Untuk Uji Instrument Kinerja Karyawan.....	95
Lampiran 7 Hasil Uji Instrument Variabel Kinerja Karyawan (Y)	98
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas	101
Lampiran 9. Hasil Uji Reabilitas.....	103
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas	104
Lampiran 11. Hasil Uji Multikolonieritas	105
Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	106
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis	107

ABSTRAK
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PRAMUNIAGA DAN KASIR KARYAWAN INDOMARET
SEKTOR 3 ILIR PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG PALEMBANG

Oleh :
Muhammad Dandi

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pramuniaga dan kasir karyawan Indomaret sektor 3 Ilir PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap karyawan Indomaret sektor 3 Ilir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret sektor 3 Ilir yang berjumlah 53 karyawan. Untuk sampel dalam penelitian diambil dari seluruh karyawan berjumlah 53 orang yang dimanakan menggunakan teknik sensus. Hasil analisis pada penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret sektor 3 Ilir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan*

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP.196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT
THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON THE
EMPLOYEES AND CASHIERS' PERFORMANCE OF INDOMARET
SECTOR 3 ILIR AT PT INDOMARCO PRISMATAMA
PALEMBANG

By :
Muhammad Dandi

This study examined the effect of training and career development on the employees and cashiers' performance of Indomaret sector 3 Ilir at PT Indomarco Prismaatama Palembang. The purpose of this study was to find out how the effect of training and career development on the employees and cashiers' performance of Indomaret sector 3 Ilir at PT Indomarco Prismaatama Palembang. The type of research data used was quantitative data. The data source for this study used primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis as a data analysis technique. The population of this research was all Indomaret Sector 3 Ilir employees, totaling 53 employees. The sample in this study was taken from all 53 employees which used a census technique. The results of the analysis in this study based on the hypothesis testing that has been carried out showed that training and career development have a positive and significant effect on the performance of Indomaret 3 Ilir sector employees at PT Indomarco Prismaatama Palembang.

Keywords: Training, Career Development, and Employee Performance

Advisor 1



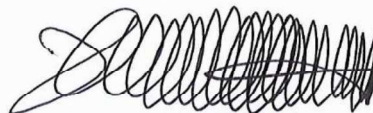
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI
NIP.196610221992032002

Advisor 2



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP.196312031989122001

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 12/24
FAKULTAS EKONOMI 102



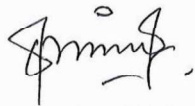
Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Muhammad Dandi
Nim : 01011482023012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pramuniaga dan Kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan teses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Dosen Pembimbing,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI
NIP.196610221992032002

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP.196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pramuniaga dan Kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang.” Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan dan masih belum sempurna, oleh karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis dapatkan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis memohon maaf atas segala kekurangannya. Penulis berharap skripsi yang telah dibuat dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, Desember 2023

Muhammad Dandi

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terhormat :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW, Atas Rahmat dan berkat segala keridhoannya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Papa H. Muhammad Abdul Syukur, Almarhumah Mama Lisda Agustina, Papa mertua Ismail dan Mama mertua Erliya Dewi yang menjadi *spiritku*, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doanya sehingga Skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
3. Istriku Tercinta Nabilah Febiyanti, Kakak Kandungku Muhammad Ashraf dan Muhammad Rizky, S.E, serta Kakak Iparku Dewi Rohayati dan Luthfina Abbiya Hermawan yang selalu memberi aku nasihat, motivasi, dan keceriaan. Terima kasih juga Doanya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E.,M.Si. sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
6. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri.,S.T.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah.,M.Si dan Ibu Parama Santati,S.E.,M.Kom selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan masukan, arahan dan telah

meluangkan waktu kepada penulis khususnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Dr. Wita Farla WK,S.E.,M.M selaku penguji pada ujian seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah banyak memberikan masukan serta arahan guna dalam menyempurnakan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih atas segala ilmu dan dedikasinya yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan dan seluruh staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih atas bantuannya kepada semua pihak yang tidak dapat ditulis satu persatu.

Palembang, Desember 2023

Muhammad Dandi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam kehidupan masyarakat. Begitu besar perhatian berbagai pihak pada perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini membuktikan sebenarnya Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, Perhatian tersebut bisa dilihat atau diperjelas oleh para politisi, pengusaha, peranan media, biokrat di lingkungan pemerintahan maupun para peneliti yang menekuni ruang lingkup cabang ilmu sosial yang ada.

Manajemen personalia atau SDM mencakup ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah,2017).

SDM dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan instansi yang hendak dicapai. Peranan ini mencakup seluruh golongan masyarakat, aparatur pemerintah maupun seluruh pelaku pembangunan, baik dalam hubungan dengan ruang lingkup dunia luar, instansi pemerintah maupun instansi swasta. Sebagai kata lain sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh keberhasilan suatu

pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Oleh sebab itu berhasil atau tidaknya instansi atau institusi akan ditentukan oleh bermacam-macam faktor sumber daya manusia nya di dalam mencapai target.

Kinerja karyawan dapat memengaruhi apakah perusahaan itu dapat berhasil atau tidak. Jika kinerja karyawan baik maka akan menghasilkan tujuan dari tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)

Setiap perusahaan tentunya akan mengalami permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional oleh *Human Resource Department* (HRD). Maka dari itu peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dan pengembangan karir untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal.

Pelatihan merupakan proses pengajaran mengenai keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. (Dessler, 2018). Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses Pendidikan yang dilakukan dalam jangka pendek dan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari kemampuan dan pengetahuan baru untuk tujuan tertentu. (Andrew E Sikula, 2017).

Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang adalah sebuah perusahaan ritel yang menggunakan sistem kerjasama dengan nama Indomaret. Pada prinsipnya, PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang baik manajemen atau karyawan secara moral terikat dan berkomitmen secara bersama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Karena itu, visi dan misi tersebut harus dapat dilaksanakan dalam tataran operasional, harus menjadi ruh bagi organ perusahaan dalam bertindak dan berkomitmen secara utuh untuk tidak menjadikan visi dan misi tersebut hanya sebatas slogan saja.

Kondisi kinerja karyawan pada bagian pramuniaga dan kasir PT Indomarco Prismatama cabang Palembang ini dihadapkan pada berbagai macam permasalahan. Pada tanggal 15 Februari 2022 peneliti melakukan wawancara kepada 8 orang karyawan yang menjabat sebagai pramuniaga dan kasir pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Mereka menyatakan bahwa kinerja

karyawan kurang memuaskan karena masih banyaknya calon pembeli yang protes pada karyawan karena dianggap kurang teliti dalam memperbarui *display* harga barang. contohnya ketika ada pelanggan yang ingin membeli barang sering kali antara harga *display* barang berbeda dengan harga ketika melakukan pembayaran, dan karyawan kurang merespon dengan baik sehingga terjadi kesalahan input pada jenis barang dan jumlah barang dalam pemesanan tersebut. Untuk tanggung jawab, karyawan belum maksimal dilihat dari kurangnya kedisiplinan absensi. Karyawan belum termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya motivasi dalam bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Marsuq (2017) dan berdasarkan penelitian Fauziyyah *et all* (2016) menyatakan bahwa penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pelatihan kinerja karyawan pramuniaga dan kasir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang dilakukan pada saat calon karyawan tersebut dinyatakan lulus menjadi karyawan PT.Indomarco Prismatama. Adapun pelatihan-pelatihan yang dilakukan yaitu cara mempersiapkan diri untuk bekerja, teknik berkomunikasi dengan target pembeli, teknik mengidentifikasi respon dari pelanggan, cara melayani pembeli, cara mengkonfirmasi keputusan pelanggan, dan tips mempersiapkan penampilan fisik dan mental saat melayani pembeli.

Proses pelatihan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang tidak hanya ditunjukkan kepada karyawan baru saja melainkan karyawan lama pun masih mengikuti prosesi pelatihan sesuai dengan kinerjanya. Untuk

proses pelatihan kinerja karyawan baru akan dilakukan dalam waktu sekitar 9 – 14 hari kerja. Pada karyawan lama setiap bulannya akan diadakan evaluasi dari tim Indomarco yang melakukan penilaian langsung ke toko dengan melihat beberapa aspek yaitu cara karyawan mempromosikan barang, cara kesigapan karyawan dalam memberi laporan barang habis atau rusak, cara penataan barang display di toko.

Tabel 1.1 Pelatihan Pramuniaga dan Kasir PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang Periode Bulan Maret 2021

Hari	Keterangan	Jumlah Peserta <i>Trainer 1</i>	Jumlah Peserta <i>Trainer 2</i>
1	3S (Senyum, Salam, Sapa)	20	20
2	Keterampilan penyusunan barang	20	20
3	Menghangatkan roti dan sosis	19	20
4	Pengoperasian mesin kasir	19	18
5	Proses penerimaan barang toko	19	18
6	Pelatihan fisik dasar	19	18

Sumber : PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang – HR Personalia

Keterangan :

1. *Trainer 1* : Satu peserta tidak hadir lagi dan tidak ada kabar pada prosesi pelatihan di hari ketiga
2. *Trainer 2* : Dua peserta tidak hadir dan tidak ada kabar pada prosesi pelatihan di hari keempat

Pengembangan karir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang khususnya pada karyawan Pramuniaga dan Kasir dilakukan berdasarkan beberapa aspek penilaian yang dilakukan setiap hari atau setiap bulannya. Adapun beberapa aspek penilaian dari PT Indomarco Prismatama yaitu melalui lama masa jabatan (pada awalnya karyawan tersebut merupakan karyawan kontrak selama 1 tahun lalu

setelah kontrak itu baru pengangkatan sebagai karyawan tetap) , data absensi, sikap karyawan terhadap konsumen, penataan *display* barang, dan kesigapan dalam memberikan laporan terhadap barang habis atau rusak. Dari aspek penilaian tersebut maka akan dikalkulasikan apakah karyawan tersebut sudah mencapai kinerja yang baik atau belum, jika belum maka akan ditugaskan untuk mengikuti pelatihan lagi, jika kinerja sudah baik maka akan dievaluasi kembali untuk proses pengembangan karirnya. Tabel 2 menjelaskan tentang proses pengembangan karir di PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang berdasarkan lama masa kerja.

Tabel 1.2 Pengembangan Karir PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang Berdasarkan Masa Jabatan

No	Jabatan	Masa Jabatan
1	Kasir & Pramuniaga	0 - 2 Tahun
2	<i>MD (Merchandiser)</i>	2 - 3 Tahun
3	Asisten Kepala Toko	3 - 4 Tahun
4	Kepala Toko	4 - 5 Tahun
5	<i>Area Supervisor (AS)</i>	7 - 8 Tahun
6	<i>Area Manager (AM)</i>	9 Tahun

Sumber : PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang – HR Personalia

Tabel 1.3 Persentase Pencapaian Penjualan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang pada Indomaret Sektor 3 Ilir Palembang Tahun 2021

Bulan	Indomaret 1 (Target Penjualan Rp.17.000.000)	Indomaret 2 (Target Penjualan Rp.14.000.000)	Indomaret 3 (Target Penjualan Rp.13.000.000)	Indomaret 4 (Target Penjualan Rp.17.000.000)	Indomaret 5 (Target Penjualan Rp.16.000.000)
	Pencapaian (%)	Pencapaian (%)	Pencapaian (%)	Pencapaian (%)	Pencapaian (%)
Januari	99%	79%	78%	100%	106%
Febuari	88%	104%	138%	106%	81%
Maret	100%	105%	113%	112%	100%
April	100%	75%	94%	105%	94%
Mei	78%	81%	88%	96%	113%
Juni	91%	100%	120%	119%	119%
Juli	100%	120%	126%	92%	131%
Agustus	83%	120%	81%	96%	103%
September	106%	120%	85%	106%	88%
Oktober	103%	97%	115%	100%	116%
November	82%	123%	84%	111%	75%
Desember	94%	103%	107%	129%	103%

Sumber : PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang – Area Supervisor

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa target dan pencapaian pada kelima indomaret sektor 3 ilir setiap bulannya dalam kurun waktu satu tahun mulai dari bulan januari sampai desember 2021 terus mengalami peningkatan. Akan tetapi pada kelima indomaret tersebut tidak semuanya selalu mencapai target, keadaan demikian akan dilakukan evaluasi dan akan diperbaiki di bulan - bulan selanjutnya. Oleh karena itu pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari kelima indomaret tersebut ada yang melebihi dari target yaitu guna memperbaiki kekurangan pencapaian pada bulan – bulan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daru Suryantiko (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nur Aulia Masyhur (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan

pengembangan karir terhadap kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian ada perbedaan hasil penelitian yang membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Keadaan demikian yang membuat penulis melakukan kajian mendalam melalui penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pramuniaga dan Kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pramuniaga dan Kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data empiris dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pramuniaga dan kasir Karyawan Indomaret Sektor 3 Ilir pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pelatihan dan pengembangan karir dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agusta, Leonardo. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora. Volume 1, No.3 : Diterbitkan
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 10, No.2, September.
- Busro, Muhammad 2018. Teori-teori manajemen sumber daya manusia <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=120151>
- Dayona, Gurawan dan Nur Rinawati, 2016. Jurnal Indonesia Membangun ISSN : 1412-6907. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement di PT. Andalan Finance Indonesia*.
- Elisabeth Maria, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK CAabang Imam Bonjol Medan*.
- Gomes, Faustino C. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hariandja, Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Islamia, Vina. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo (Persero) Jakarta*. E-Jurnal Manajemen Cakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, edisi revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral*. Edisi 5. Boston: McGraw-Hill.
- Latief, Fadhlurrahman. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ*. E-Jurnal Manajemen. Vol.3. No. 12, 2016 : 1200-1211 ISSN: 1113-6232.
- Marsuq, Muhammad. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Cakrawala, Vol 1, No 1 (2017)

- Masyhur, Ayu Nur Aulia 2022. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosa Gresik*. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/4678/>
- Miftahuljanah. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo (Persero) Jakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Cakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314
- Mutaqin, Zaenal 2021. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Human Resource Development*. melalui <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm>
- Muttqijin Imam, Fizia Nurul. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur*. Jurnal Dinamika. Vol.3 No.1 2018
- Permata Sari, Desi dan candra, Yeki (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916*
- Prasetyowati, Didin Astriani. 2016. *Analisis Statistik Teori dan Aplikasi Menggunakan SPSS*. Universitas Indo Global Mandiri Palembang: Diterbitkan.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rizka, Wahyu Surya Prayogi. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. *Jurnal Ilmiah Univaersitas Brawijaya. Vol. 5, No.2*.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Edisi kedua Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P., 2017. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Seminar Nasional dan Call for Paper. Vol. 1, No. 3, 2018: 1321-1366 ISSN : 1311-6997*
- Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung: Diterbitkan.
- Siagian. P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suryantiko, Daru 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Air Manado)* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19100>
- Stoner dan Freeman, 2012. *Definisi Manajemen*. Diakses pada November 2020 Melalui https://www.google.com/search?q=stoner+dan+freeman+definisi+manajemen&rlz=1C1CHBF_enID917ID917&oq=stoner+&aqs=chrome.1.69i57j35i39j0l3j46j0l2.8644j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Stoner, J.A.F., & Freeman, R.E. (2012). *Manajemen*. Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro. Jakarta: Prenhalindo.
- UIN Suska Riau 2018. *Kinerja Pegawai* https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II_2018614MEN.pdf
- Utomo, Danu budi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang). *E-Jurnal Manajemen Akuntansi, Vol. 2, No. 7, 2016: 3111-3227 ISSN : 2311-8914*
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta*.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Deni Eka Wahyu (2021). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration and Social Science volume 1 No.2 2021*.
- Yani, Ahmad. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi volume 1, juni 2017. p-ISSN 1331-7629, e-ISSN: 2889-3794*