



**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN  
DAN PENGEMBANGAN SERTA PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP SEMANGAT DAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)  
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN  
JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Oleh**

**MIRTA BUDI ASHARI**  
**NIM 070810291110**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2011**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : MIRTA BUDI ASHARI  
NIM : 070810291110  
Jurusan : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Serta Pemberian Insentif Terhadap Semangat dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Februari 2011

Yang menyatakan,

Mirta Budi Ashari  
NIM. 070810291110

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER.

Nama Mahasiswa : MIRTA BUDI ASHARI

NIM : 070810291110

Jurusan : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M. Si  
NIP. 196 21212 199201 2001

Drs. Sunardi, MM.  
NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Istifadah, M.Si  
NIP. 19661020 199002 001

**JUDUL**

**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SERTA PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
SEMANGAT DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Mirta Budi Ashari

NIM : 070810291110

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal :

28 Februari 2011

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan  
guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas  
Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si : .....  
NIP. 19570310 198403 1 003

Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si : .....  
NIP. 196 21212 199201 2 001

Anggota : Drs. Sunardi, M.M : .....  
NIP. 1953 0403 198503 1 001

4 x 6

Mengetahui,  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

Prof. Dr. H. Mohammad Saleh, M.Sc  
NIP. 1956 0831 198403 1 002

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur dan rendah hati, kupersembahkan karya tulis ini sebagai bentuk tanggung jawab, pengabdian, ungkapan terima kasih, hormat dan kasih sayangku kepada :

- ✚ Untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Mudjadi dan Ibunda Rumini yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku. Untuk semua butiran keringat, cucuran air mata harapan dan kebahagiaan saat mendengar kelulusanku. Terima kasih atas semua untaian Do'a dan kasih sayang tiada henti.
  
- ✚ Untuk keluarga besarku yang senantiasa mendukungku, Mbakku Mitta Sisilia Susanti, Ponakanku Marvel Adam Alfarezel, Om ku Sutarlan, Tanteku Suprindah, Adek sepupu Indra Permana.

## MOTTO

SUCCESS IS MY RIGHT

*(Andrie Wongso)*

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri.

*(QS. Ar-Ra'd: 11)*

Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada bentuk-bentuk kalian dan tidak pula melihat harta kalian, tetapi Dia melihat kepada hati dan amal kalian.

*(HR. Muslim)*

**Dengan Seni, Hidup Menjadi Indah  
Dengan Ilmu, Hidup Menjadi Mudah  
Dengan Agama, Hidup Menjadi Terarah.**

*(Sayyidina 'ALI)*

**Orang yang berhasil di dunia adalah orang yang tidak menyalahkan keadaan dan bangkit mencari keadaan yang mereka inginkan. Jika mereka tidak menemukannya maka mereka akan menciptakannya.**

**( George Bernard Shaw)**

## ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ), pemberian insentif ( $X_2$ ), terhadap semangat kerja ( $Z$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ), dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ), pemberian insentif ( $X_2$ ), terhadap semangat kerja ( $Z$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Jember sejumlah 60 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel independent dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan serta pemberian insentif, variabel intervening adalah semangat dan variabel dependent adalah prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja ( $Z$ ) dengan nilai  $\beta = 0,369$  dan signifikansi 0,001, variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja ( $Z$ ) dengan nilai  $\beta = 0,459$  dan signifikansi 0,000. Variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $\beta = 0,221$  dan signifikansi 0,012, variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $\beta = 0,279$  dan signifikansi 0,003. Variabel semangat kerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $\beta = 0,504$  dan signifikansi 0,000. Variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) melalui semangat kerja ( $Z$ ) dengan nilai  $\beta = 0,041$  Dan Variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) melalui semangat kerja ( $Z$ ) dengan nilai  $\beta = 0,065$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan dan Pengembangan, Pemberian Insentif, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Serta Pemberian Insentif Terhadap Semangat dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember** ”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran, maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf;
2. Ibu Dr. Hj. Istifadah, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Drs. Agus Priyono, MM.selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas keikhlasan meluangkan waktu memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan selama penulisan dan penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Drs, Sunardi, M.M selaku Dosen Pembimbing II terima kasih sangat atas kesabaran dan perhatiannya beliau untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini;
5. Ibunda Rumini dan Ayahanda Mudjadi yang senantiasa mencurahkan doa dan kasih sayangnya, semoga di usia senjamu Allah Swt senantiasa melimpahkan kebahagiaan kepada kalian;
6. Mbakku Mitta Sisilia Susanti, terima kasih atas semuanya ini tak terlepas dari dukungan darimu, semoga engkau menjadi pribadi yang berguna bagi keluarga dan orang lain;



7. Semua teman-teman kecilku yang berada di kota Gresik. Terimakasih atas persahabatan yang indah di masa itu.
8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi : Agussalim Natsiruddin, Yuli Laksamana, Yulian Odol, Pratika Noventaria, Priscilia, Taufik, Maia
9. Dhana, Putri S, Ayu Octarina, Riza Anugerah, Dwi Ummi R, Metri, Fauziah, Diah. *Thankz guys for our friendship I really miss you all.*
10. Seseorang special yang selalu memberi dukungan dan kasih sayang : Novia Maharani, Hermasari Oktafiani Lifti, Totok Hermanto serta momo, cimmo, bunny kecil, cimmonk, cimink. You are my imagination
11. Sahabat-sahabatku di Jember yang terkumpul dalam IMAGRES (Ikatan Mahasiswa Gresik) : Faisol, Defri, Rochman, Najat, Vita, Ning, Rizal
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini baik pikiran, tenaga, materi maupun yang lain demi kelancaran penulisan skripsi ini.
13. Teman-teman MSDM dan teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2007 yang telah memberikan dukungan dan semangat baru;
14. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember, tempatku mencari ilmu dan berproses;

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Februari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Batasan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Deskripsi Teoritis dari Pelatihan dan Pengembangan.....	8
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan .....	10
2.1.3 Evaluasi terhadap Keberhasilan Pelatihan dan Pengembangan	12
2.1.4 Landasan Teori tentang Insentif .....	14
2.1.5 Semangat Kerja .....	16
2.1.6 Deskripsi Teoritis Prestasi KerjaKaryawan .....	18
2.1.7 Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan .....	19
1 Kualitas Kerja .....	20

2 Kuantitas Kerja.....	21
3 Dapat Tidaknya Diandalkan.....	21
4 Sikap.....	22
2.1.8 Tujuan dan Manfaat Evaluasi Prestasi Kerja Karyawan.....	23
1 Tujuan Evaluasi Prestasi Kerja Karyawan.....	23
2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	23
2.1.9 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap semangat kerja.....	24
2.1.10 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja .....	25
2.1.11 Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	25
2.1.12 Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan .....	26
2.1.13 Pengaruh Semangat terhadap Prestasi Kerja.....	27
<b>2. 2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>27</b>
<b>2. 3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>30</b>
<b>2. 4 Hipotesis .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
<b>3. 1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>3. 2 Jenis Data .....</b>	<b>32</b>
<b>3. 3 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>32</b>
<b>3. 4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>33</b>
<b>3. 5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>34</b>
<b>3. 6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>34</b>
<b>3. 7 Metode Pengukuran.....</b>	<b>35</b>
<b>3. 8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>39</b>
3.8.1 Uji Normalitas.....	39
3.8.2 Uji Validitas .....	39
3.8.3 Uji Reliabilitas .....	40
3.8.4 Transformasional Skala Ordinal menjadi Skala Interval menggunakan Nilai Z (Z Score) .....	41
<b>3. 9 Metode Analisis Data .....</b>	<b>42</b>

3.9.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	42
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>43</b>
3.10.1 Uji Multikolinieritas .....	43
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.10.3 Uji Autokorelasi .....	44
<b>3.11 Uji Hipotesis</b> .....	<b>44</b>
<b>3.12 Menghitung Jalur</b> .....	<b>45</b>
<b>3.13 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	<b>47</b>
<b>BAB 4. PEMBAHASAN</b> .....	<b>49</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan</b> .....	<b>49</b>
4.1.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) APJ Jember .....	49
4.1.2 Kondisi Singkat Perusahaan .....	50
4.1.3 Makna Logo PT. PLN Persero .....	50
4.1.4 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) .....	52
4.1.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember .....	52
4.1.6 Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai .....	55
4.1.7 Aspek Personalia .....	58
4.1.8 Sistem Kompensasi dan Pemberian Insentif .....	60
4.1.9 Jaminan Sosial dan Fasilitas .....	60
4.1.10 Ketenagakerjaan .....	61
<b>4.2 Analisis Data</b> .....	<b>62</b>
4.2.1 Deskripsi Responden .....	62
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	64
<b>4.3 Uji Normalitas</b> .....	<b>73</b>
<b>4.4 Uji Validitas</b> .....	<b>74</b>
<b>4.5 Uji Reliabilitas</b> .....	<b>76</b>
<b>4.6 Transformasi Skala Ordinal Menjadi Skala Interval Menggunakan Nilai Z (<i>Z Score</i>)</b> .....	<b>76</b>
<b>4.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</b> .....	<b>77</b>
<b>4.8 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>81</b>

4.8.1 Uji Multikolinearitas .....	81
4.8.2 Uji Heterokedasitas .....	82
4.8.3 Uji Autokorelasi .....	83
<b>4.9 Pembahasan .....</b>	<b>84</b>
4.9.1 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Semangat Kerja .....	84
4.9.2 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja .....	85
4.9.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja .....	86
4.9.4 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja .....	86
4.9.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	87
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>89</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2. 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	29
4.1 Rincian Jumlah Karyawan .....	59
4.2 Hari dan jam Kerja .....	59
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	62
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	63
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	64
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan dan Pengembangan .....	65
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pemberian Insentif .....	67
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Semangat Kerja pada PT. PLN (Persero) APJ Jember .....	69
4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja .....	71
4.11 Hasil Uji Normalitas .....	73
4.12 Validitas Instrumen Penelitian .....	75
4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	76
4.14 Nilai Koefisien Jalur .....	77
4.15 <i>Collinearity Statistic</i> .....	82
4.16 Hasil Uji <i>Glajser</i> .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	31
3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	47
4. 1 Hasil Analisis Jalur .....	79
4. 2 Hasil Uji Normalitas .....	62
4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1	Kuesioner .....	94
2	Data Kuesioner.....	101
3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	113
4	Uji Normalitas Data .....	103
5	Hasil Uji Validitas.....	104
6	Hasil Uji Reliabilitas.....	108
7	Hasil Analisis Jalur .....	119
8	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser.....	125
9	Hasil Transformasi Skala Ordinal menjadi Skala Interval .....	129
10	Surat izin penelitian dari PT PLN (PERSERO) APJ JEMBER.....	131



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan masyarakat suatu bangsa, keberadaan suatu perusahaan memiliki peranan penting. Perusahaan dapat berperan sebagai alat yang menjembatani berbagai kepentingan yang hidup dalam masyarakat. Perusahaan dapat mempermudah masyarakatnya dalam usaha pemenuhan kebutuhan. Melihat dari kondisi ini, perusahaan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat, sehingga sangat penting untuk dipertahankan keberlanjutannya. Untuk tetap bertahan dalam era ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan usahanya secara cepat. Satu hal yang sangat mempengaruhi pengembangan dari perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan latihan dan pengembangan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.

Bagi suatu perusahaan organisasi atau perusahaan, jenjang karier akan menjadi semangat yang kuat bagi setiap karyawan. Pelaksanaan jenjang karier akan lebih mantap, apabila didukung dengan ketepatan operasional kepegawaian.