

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BUMI MUSI SUKSES**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**DELIMA PERMATA SARI**

**NPM. 1601110208**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2020**

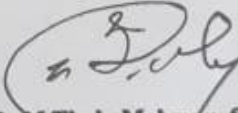
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DELIMA PERMATA SARI  
Nomor Pokok/NIRM : 1601110208  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BUMI MUSI SUKSES

Pembimbing Proposal :

Tanggal 19/10 2020 Pembimbing I:   
Wartono, SE, M.Si  
NIDN : 0231105501

Tanggal 19/10 2020 Pembimbing II:   
M. Thoha Mahmud, S.IP, MM  
NIDN : 0201055601

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal

221 / PS / DFE / 20

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delima Permata Sari

Nomor Pokok : 1601110208

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 29 September 2020



Delima Permata Sari

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.– Lao Tzu*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Musi Sukses”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

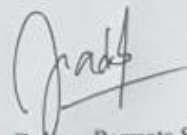
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Wartono, SE. M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak M.Thoha Mahmud, S.IP,MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Bumi Musi Sukses yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Afni Shintia yang sudah menjadi mentor saya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada C. Arsita Sari (Bombom) yang sering antar jemput dalam bimbingan ataupun urusan kampus lainnya.
11. Kepada Lima Saudara Members, Keluarga Kogap yang sudah sama2 berjuang dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.
14. Dan juga terima kasih untuk yang pernah hadir, memberi semangat, dan masih ada dihatiku saat ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 29 September 2020

Penulis,



Dehima Permata Sari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	7
1.3	Tujuan Penelitian .....	7
1.4	Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Kajian Teoritis .....	9
2.1.1	Kinerja .....	9
2.1.1.1	Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.1.3	Pengertian Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	12
2.1.1.5	Indikator Kinerja .....	13
2.1.2	Promosi Jabatan .....	14
2.1.2.1	Pengertian Promosi Jabatan .....	14
2.1.2.2	Jenis – Jenis Promosi Jabatan .....	15

2.1.2.3	Syarat – Syarat Promosi Jabatan .....	16
2.1.2.4	Indikator Promosi Jabatan.....	17
2.1.2.5	Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.....	18
2.1.3	Kompetensi.....	19
2.1.3.1	Pengertian Kompetensi .....	19
2.1.3.2	Pentingnya Kompetensi .....	21
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	22
2.1.3.4	Indikator Kompetensi .....	24
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	26
2.3	Kerangka Pemikiran .....	27
2.4	Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.1.1	Tempat Penelitian .....	29
3.1.2	Waktu Penelitian .....	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.2.1	Sumber Data .....	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.3	Populasi dan Sampel .....	31
3.3.1	Populasi .....	31
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	32
3.4	Rancangan Penelitian .....	32
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	33
3.5.1	Variabel Penelitian .....	33
3.5.2	Definisi Operasional .....	34
3.6	Instrumen Penelitian .....	35
3.7	Teknik Analisis Data .....	36
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	36
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.3	Analisis Kuantitatif .....	37



3.7.4	Uji Reliabilitas .....	38
3.7.5	Uji Validitas.....	38
3.7.6	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.7	Statistik Inferensial Parametrik .....	40
3.8	Sistematika Penulisan .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	45
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	45
4.1.2	Visi Misi Perusahaan .....	46
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
4.2	Pembahasan .....	54
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	55
4.3.1	Uji Validitas .....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	57
4.4	Analisis Data .....	58
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	58
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	61
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	61
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda .....	64
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	66
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	68
4.5	Pengujian Hipotesis .....	69
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	69
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	70

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran.....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan yang di Promosikan .....	5
Tabel 1.2	Rincian Promosi Jabatan Tahun 2011 – 2020.....	5
Tabel 1.3	Jenjang Pendidikan Karyawan .....	5
Tabel 1.4	Tabung gas yang dihasilkan .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	26
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	29
Tabel 3.2	Variabel dan Definisi Operasional .....	34
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Promosi Jabatan.....	58
Tabel 4.6	Persentase Skor Variabel Promosi Jabatan .....	59
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kompetensi.....	59
Tabel 4.8	Persentase Skor Variabel Kompetensi.....	60
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kinerja.....	60
Tabel 4.10	Persentase Skor Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	69
Tabel 4.16	Hasil uji t (Uji Parsial) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Musi Sukses.....	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64

## ABSTRAK

**Delima Permata Sari, Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Musi Sukses, (Di bawah bimbingan Bapak Wartono, SE. M.Si dan Bapak M.Thoha Mahmud, S.IP,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Musi Sukses. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ( $13,829 > 3,35$ ) diketahui bahwa Promosi Jabatan dan Kompetensi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Musi Sukses.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Promosi Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses dengan t hitung 2,477 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,751 dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan promosi jabatan dan kompetensi setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Delima Permata Sari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 1 September 1990 dari bapak yang bernama Rayzar Nazoman Afdendy dan Ibu yang bernama Maria. Merupakan anak ke 5 (lima) dari 5 (lima) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2002 di SD Negeri 14 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2005 di SMP Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2008 di SMA Bina Warga 2 Palembang. Selesai menempuh bangku sekolah pada tahun 2008 langsung bekerja di perusahaan swasta hingga saat ini dan pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai

keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Promosi jabatan adalah kebijakan yang ada diruang lingkup organisasi PT. Bumi Musi Sukses untuk mensejahterakan karyawan, sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat kelayalitan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukan yang terbaik Hasibuan dalam winda yulyarta simanjuntak (2015). Menurut Hasibuan (2016) Mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Promosi jabatan yang objektif dan adil adalah salah satu usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas

pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Untuk dapat dipromosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai - nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing - masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.



Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

PT. Bumi Musi Sukses adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemeliharaan dan pengisian tabung gas. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri PT. Bumi Musi Sukses memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Adanya persyaratan kompetensi dalam perekrutan pegawai melalui persyaratan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Disamping itu karyawan juga diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya melalui adanya peraturan promosi jabatan. Sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang

bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Berikut data promosi jabatan di PT. Bumi Musi Sukses yang dilakukan 3

tahun sekali :

**Tabel 1.1**

**Data Promosi Jabatan PT. Bumi Musi Sukses**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan yang di promosikan</b>
2011	7
2014	9
2017	11
2020	13
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Tabel 1.2**

**Rincian Promosi Jabatan Tahun 2011 - 2020**

<b>Jabatan Awal</b>	<b>Jabatan yang Dipromosikan</b>	<b>Jumlah</b>
Karyawan Produksi	Teknisi Mesin	9
Karyawan Produksi	Teknisi Listrik	7
Karyawan Produksi	Staf Administrasi	3
Staf Keuangan	Kepala Keuangan	3
Teknisi Mesin	Wakil Kepala Produksi	2
Teknisi Listrik	Wakil Kepala Produksi	3
Security	Kepala Personalia	2
Kepala Keuangan	Branch Manager	1
<b>Total</b>		<b>30</b>

**Tabel 1.3**

**Jenjang Pendidikan Karyawan PT. Bumi Musi Sukses**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA	4
D3	6
S1	15
S2	5
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Seperti kehadiran karyawan, disiplin, pencapaian target, dan berkurangnya keluhan konsumen.

Hingga kini, sejak awal digulirkannya program konversi Minyak Tanah ke LPG tahun 2007, perusahaan telah menghasilkan sebanyak 50.503 ribu tabung gas. Dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Tabung gas yang di hasilkan**

<b>Tahun</b>	<b>Produksi</b>
2016	2.379
2017	3.976
2018	4.715
2019	15.078
2020	24.355
<b>Total</b>	<b>50.503</b>

Sumber : *migas.esdm.go.id*

Kinerja karyawan yang dipengaruhi promosi jabatan dan kompetensi menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut dengan mengangkat judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Musi Sukses”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses ?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Musi Sukses.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi mereka yang membutuhkan informasi khususnya mengenai promosi jabatan dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anbarasu, Jenitha, Yulit. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).

Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks

Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta

Eilson. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Elsy Herman. 2015. "*Pengaruh Kerja Sama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT DPPKAD Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan*", Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Ghozali. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Haryono. 2011. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hasbullah, Denni. 2017. "*Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Citra Mandiri (iBox) Cabang Palembang*", Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Hasibuan. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan. 2013. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan. 2015. *Organisasi & Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Iriansyah, Diki. 2020. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan OYO Hotel The Pippe House Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- J. Winardi, 2011. “*Teori Organisasi dan Pengorganisasian*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda
- Kelana, Deddy. 2017. “*Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Telesindo Shop Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang. 2010. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Marshal. 2013. *Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Oktaviana, Resta. Akmal, Dahliana Kamener. 2017. “*Pengaruh Pelatihan, dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaji Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Cabang Solok Selatan)*” , Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
- Rahman. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber daya Manusia)* Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salengo, Roy. 2020. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Go – Food Pada PT. Gojek*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sartika, Dewi. 2014. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Shintia, Afni. 2020. “*Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sugiyono, 2013. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*”. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Kencana. Jakarta.



Utari, Resti. 2016. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Palembang”*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.

Wibowo. 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.

Widodo. 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-7.

Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wahyudi, Bambang. 2011. *Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Redaksi Pada Pt. Tribun Pekanbaru*. Jurnal FISIP Volume 2 No.2

Yulyarta, Winda. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.