

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MUTASI KERJA DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WARMART 88 PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

WICAKSONO

NPM: 17.01.11.0089

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

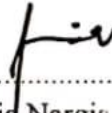
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **WICAKSONO**
Nomor Pokok Mahasiswa : 17.01.11.0089
Fakultas/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.WARMART 88 PALEMBANG**

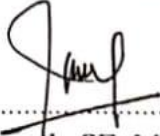
Pembimbing Skripsi:

Tanggal 6 Mei 2021 Pembimbing I:


Lusia Nargis, SE, M.Si

NIDN : 0222036101

Tanggal 6 Mei 2021 Pembimbing II:


Maswah, SE, MM

NIDN : 0225105601

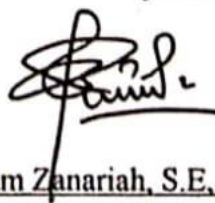
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN : 0222096301

035 / PS / DFE / 21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“JANGAN TAKUT MERANTAU KE NEGERI ORANG, TETAPI TAKUTLAH KETIKA ENKKAU DI BENCI ORANG”

BE SMART



Skripsi ini kupersembahkan Kepada :

- ALLAH SWT yang senantiasa memberikan kenikmatan, kesehatan dan kemudahan kepadaku
- Kedua orang tuaku, Ali Said (Ayah) Kamsia (Ibu) yang aku cintai dan selalu mendoakan setiap langkah hidupku
- Saudari-saudari kandungku vivi, rani, alika terima kasih sudah menjadi bagian dari hidupku
- Temandekatku dan seperjuangan, yang selalumenjaditempatkuberkeluhkesah, membantu dan menemaniku dari awal sampai saat ini
- Dosen Pembimbing yang selalu memberikan masukan dan support
- Semua sahabat-sahabatku Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2017 yang aku sayangi, dan
- Almamaterku.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wicaksono
NPM : 17.01.11.0089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
MUTASI KERJA, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WARMART 88 PALEMBANG.

Menyatakan Bahwa skripsi ini telah di tulis 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 konsekuensinya.

Palembang, Mei 2021



METERAI
TEMPEL
CCFFAJX164562411
wicaksono

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniannya kepada Saya, serta do'a restu orang tua dan saudara terkasih sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.WARMART 88 PALEMBANG”**. Untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Pada kesempatan ini pula Saya menyampaikan 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, SE, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Maswah, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Royda SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan – masukan yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Pimpinan serta staff karyawan PT.Warmart 88 Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan riset diperusahaannya.
9. Yang tercinta Ayah, Ibu, dan saudara - saudariku, terima kasih atas doa dan dukungannya.
10. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
11. Almamater, saudara seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2017.

AAkhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Harapan penulis semoga skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian. Dan Saya akhiri

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, Mei 2021
Penulis,

Wicaksono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 .Latar Belakang	1
1.2 .Rumusan Masalah	8
1.3 .Tujuan Penelitian	8
1.4 .Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Pengembangan Karir.....	12
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	12
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir.....	13
2.2.3 ManfaatPengembangan Karir.....	14
2.2.4 Faktor-Faktor Pengembangan Karir.....	14
2.2.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	16
2.3 Mutasi Kerja.....	18

2.3.1 Pengertian Mutasi Kerja.....	18
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi	19
2.3.3 Dasar Pelaksanaan Mutasi.....	20
2.3.4 Sebab dan Alasan Mutasi	21
2.3.5 Faktor yang harus Diperhatikan dalam Mutasi	22
2.3.6 Dasar dan Indikator Penentuan Mutasi	23
2.4 Promosi Jabatan	24
2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan	24
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan	25
2.4.3 Syarat Promosi Jabatan	27
2.4.4 Dasar dan Indikator Promosi Jabatan.....	28
2.5 Kinerja Karyawan	29
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Berfikir.....	36
2.8 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	38
3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39

3.3	Populasi Sampel & Sampling.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel.....	40
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel & Definisi Operasional.....	41
3.5.1	Variabel.....	41
3.5.2	Definisi Operasional	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1	Uji Instrumen	45
3.7	Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi	49
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	50
3.8	Uji Hipotesis	51
3.8.1	Uji Statistik F (Uji Secara Simultan)	51
3.8.2	Uji Statistik T (Uji Secara Parsial).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.2	Visi dan Misi PT. Warmart 88 Palembang	54
4.1.3	Struktur Organisasi	56
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	56
4.2	Pembahasan dan Analisis Data	60
4.2.1	karakteristik Responden.....	61

4.3 Instrumen Penelitian.....	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	65
4.4 Hasil Analisis Data.....	66
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	71
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.5 Uji Hipotesis	73
4.5.1 Uji F (Uji Simultan)	73
4.5.2 Uji T (Uji Parsial)	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Pengembangan Karir Karyawan.....	3
TABEL 1.2 Jumlah Mutasi Kerja	4
TABEL 1.3 Jumlah Promosi jabatan.....	6
TABEL 2.1 Penelitian terdahulu.....	33
TABEL 3.1 Waktu Penelitian.....	38
TABEL 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
TABEL 3.3 Interpretasi Nilai.....	50
TABEL 4.1 Karakteristik Responden.....	61
TABEL 4.2 Hasil Uji Validitas.....	63
TABEL 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
TABEL 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	66
TABEL 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
TABEL 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
TABEL 4.7 Koefisien Regresi Berganda.....	70
TABEL 4.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	72
TABEL 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
TABEL 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	74

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

Wicaksono, 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Mutasi Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warmart 88 Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis SE, M.Si dan Ibu Maswah SE, MM).

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir (X₁), Mutasi kerja (X₂) dan Promosi Jabatan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Warmart 88 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan dan teknik sampel jenuh dengan mengambil semua dari jumlah populasi yaitu 36 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji F dan Uji T baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 22.0

Hasil analisis data didapat Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,379. Nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Pengembangan karir (X₁), Mutasi Kerja (X₂), dan Promosi Jabatan (X₃) sebesar 37,9% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linear berganda $Y = 16,493 - 0,493X_1 + 0,305X_2 + 0,786X_3 + e$

Hasil uji F didapat nilai F_{hit} 8,107 dengan sig.F 0,000 < 0,05, ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan karir, Mutasi kerja, dan Promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil uji T didapat nilai T_{hit}-2,380 dengan sig 0,023 < 0,05 untuk Pengembangan karir (X₁), T_{hit} 2,480 dengan sig 0,019 < 0,05 untuk Mutasi kerja (X₂), T_{hit} 3,927 dengan sig 0,000 < 0,05 untuk Promosi jabatan (X₃). Ini membuktikan bahwa variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Wicaksono, dilahirkan di Lampung tengah pada tanggal 12 Oktober 1998 merupakan anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan bpk Ali Said dan Ibu Kamsiah

Pendidikan penulis, Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 01 Noyan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 21 Pontianak, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada Tahun 2017 di SMK Negeri 7 Pontianak, Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang

Kini dengan penuh perjuangan, kerja keras, dan proses pembelajaran yang tiada henti, akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, April 2021

Wicaksono

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada Era Globalisasi SDM(Sumber Daya Manusia) memegang peran penting dalam kegiatan dan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan organisasi dalam perusahaan. Organisasi adalah sekelompok orang yang secara formal dipersatukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari organisasi tersebut dapat berhasil apabila kemampuan dari sumber daya manusia tidak bermasalah(Muhammad, 2017).

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana dalam internal perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan dibentuk beberapa sub bagian dan tugas pokok yang memiliki tanggung jawab berbeda, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah

kekayaan (*asset*) utamadari suatu organisasi yang harus dikelola dengan

baik. Sebab manajemen sumber daya manusia adalah bagian khusus yang menangani dan mengelolasekelompok orang di perusahaan tersebut.

Perusahaan memiliki peranpenting yang harusdilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusiaagar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memilikiproduktivitas yang tinggi. Suatu karir yang telah dibuat seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.Salah satu hal yang dapat dilaksanakan adalah dengan melakukan pengembangan karir karyawan.

(Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan, proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja(*performance appraisal*).Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara diklat dan non-diklat(Sunyoto, 2015).

Pengembangan karir dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi dan pekerjaan.

(Samsudin, 2011) menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada tabel 1.1 dapat di lihat jumlah karyawan yang mengikuti pengembangan karir pada tahun 2018-2020:

Tabel 1.1
Pengembangan Karir
PT.Walmart 88 Palembang Tahun 2018 s/d 2020

No	Kegiatan	Karyawan yang mengikuti
1	Pelatihan attitude dan motivasi	5
2	Pelatihan mesin EDC (<i>Electronic Data Capture</i>)	12
3	Pelatihan software dan program kasir terbaru	36

Sumber: PT.Walmart 88,2020

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kurangnya pengembangan karir di perusahaan tersebut. Sehingga kurangnya kemampuan karyawan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus melakukan pembinaan karir untuk para karyawan secara berencana dan berkelanjutan, karena karyawan sangat menentukan keberlangsungan hidup pada perusahaan. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi para pesaing. Cara alternatif yang dapat mengembangkan para karyawan baik dari segi kinerja secara teknis maupun yang berkaitan dengan para karyawan itu sendiri. Salah satu cara alternatif yang dapat dilakukan perusahaan adalah mutasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2016) Mutasi merupakan suatu perubahan posisi jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi perusahaan. Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing. Dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadiwiryo, 2019).

Namun mutasi kerja tidak terlepas dari mengurangi rasa bosan karyawan kepada pekerjaan serta untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing. Dari tabel 1.2 dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mendapatkan mutasi pada PT. Warmart 88 Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Mutasi Kerja
PT. Warmart 88 Palembang Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan yang di Mutasi
2018	40	8
2019	42	12
2020	36	14

Sumber: PT. Warmart 88 Palembang, 2020

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh PT. Warmart 88 Palembang dari tahun 2018-2020 cukup meningkat. Hal ini dikarenakan seorang karyawan sudah lama bekerja dengan baik, namun di mutasi ke toko lain. Sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan keberadaan yang baru sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Mutasi yang dilakukan perusahaan seharusnya mampu memberikan manfaat dan sifat pekerjaan yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, mutasi yang dilakukan harus dapat menempatkan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Mutasi dilakukan guna memberikan penghargaan dengan kerjakeras karyawan selama bekerja sesuai bidangnya dan layak dinyatakan untuk naik jabatan atau di promosikan melalui penilaian kinerja.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi yang dilakukan perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan. Promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2016).

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan yang di promosikan oleh PT. Warmart 88 Palembang.

Tabel 1.3
Jumlah Promosi Jabatan
PT. Warmart 88 Palembang Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan
2018	40	2
2019	42	6
2020	36	4

Sumber: PT. Warmart 88 Palembang, 2020

Dari tabel 1.2 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan PT. Warmart 88 Palembang dari tahun 2018-2020 belum optimalnya karyawan yang mendapat promosi jabatan dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Berdasarkan keterangan diatas, terjadi karena banyak dari syarat karyawan yang tidak dapat dipenuhi karena kurangnya kinerja karyawan yang kurang kompatibel.

Promosi jabatan dalam perusahaan memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan agar terciptanya karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Adanya promosi jabatan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui jabatan yang baru sehingga bisa memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan.

Mutasi dan promosi merupakan bagiandari program pengembangan karyawan. Oleh karena itu mutasi dan promosi juga merupakan program yang bertujuan untuk mengembangkan karir karyawan. Karena dengan pelaksanaan mutasi dan promosi berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para

karyawan dari perusahaan. Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kinerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kemampuan dan motivasi guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian tujuan tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang kompeten bagi perusahaan PT.Warmart 88 Palembang.

PT. Warmart 88 Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan distribusi khusus minimarket 212 mart. PT. Warmart 88 Palembang di dirikan oleh sekumpulan dokter alumni Universitas Sriwijaya atas prihatin dan mendengarkan ceramah dari Ustadz Abdul Somad, LC, M.A tentang memajukan perekonomian umat Islam. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, penulis menemukan permasalahan karyawan yang berkaitan dengan pengembangan karir, mutasi kerja dan promosi jabatan. Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Mutasi Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan PT.Warmart 88 Palembang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir, mutasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warmart 88 Palembang?
3. Apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukandiharapkan mendapatkan beberapa manfaat yaitu:

1. Secara praktis dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengembangan karir, mutasi kerja dan promosi jabatan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Warmart 88 Palembang.
2. Bagi penulis dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, mutasi kerja dan promosi jabatan karyawan.
3. Secara akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasto, dan meilan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In D. Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pp. 185-187). Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- I Komang A., N. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta Utara: Rosda.
- Muhammad, N. (2017). *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nawawi, P. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Putri, S. A. (2012). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Selatan*. 28.
- Sastrohadwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.
- Samsudin, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suwatno dan Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, (2011). *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sinambella dkk, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adithama.

- Handoko, (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sri Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Depublish.
- Mahsun, (2017). *Metode Penelitian Bahasa*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison dkk, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, (2011). *Metode Kuantitatif*. Sleman: UPP STIM YKPM.
- Haryono, (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.