

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, MUTASI
JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk.
UNIT KEBUN BUNGA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

DEDEK APRIANSYAH

180 111 0508

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

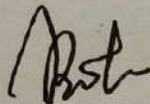
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

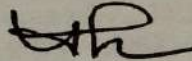
Nama : Dedek Apriansyah
Nomor pokok /NIRM : 180 111 0508
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan,
Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit
Kebun Bunga.**

Pembimbing skripsi

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing I :


Hj. Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 022111610

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing II :

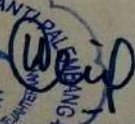

Umi Hasanah SE., M.M
NIDN : 0220016002

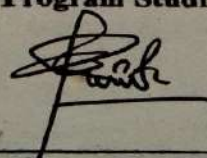
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi




Dr. Misy. Miklal, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401


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

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

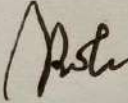
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dedek Apriansyah
Nomor pokok /NIRM : 180 111 0508
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Promosi, Mutasi
Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank
Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kebun
Bunga.

Penguji Skripsi :

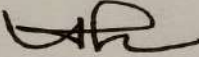
Tanggal 08 - 04 - 2022

Ketua Penguji :


Hj. Noviarni, SE., M.Si
NIDN : 022111610

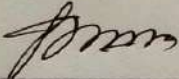
Tanggal 08 - 04 - 2022

Penguji I :


Umi Hasanah SE., M.M
NIDN : 0220016002

Tanggal 09 - 04 - 2022


Penguji II :

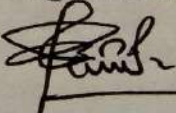

Firdaus Sianipar., SE.M.M
NIDN : 0203066401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



Dr. Misy. Mikiat, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN : 0205026401


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jangan takut sesuatu hilang darimu karena jikalau bukan takdirmu maka tidak akan pernah menjadi milikmu dan jangan gelisah dengan apa yang engkau inginkan jikalau itu memang ditakdirkan untukmu maka dia akan datang padamu dengan caranya ”

*(Umar Bin
Khattab)*

Kupersembahkan Kepada :

- *Ayah dan ibu ku tercinta*
- *Saudaraku*
- *Keluarga*
- *Sahabat Seperjuanganku*
- *Para pendidik yang kuhormati*
- *Pemeran utama dalam do'aku*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Unit Kebun Bunga.**

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dan untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga .

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Manisah, M.P Sebagai Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. Ca CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE.,M.Si sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

5. Ibu Hj. Noviarni, SE., M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah SE., M.M sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
7. Bapak. Akhmad Jayadi Kersa Sebagai pimpinan PT Bank Bank Rakyat Indonesia unit Kebun Bunga Palembang
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

Penulis

Dedek Apriansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoristis.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen SDM.....	11
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Kompensasi	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.2.2 Fungsi Pemberian Kompensasi.....	15
2.2.3 Tujuan Kompensasi.....	16
2.2.4 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	17
2.2.5 Indikator Kompensasi.....	18
2.3. Promosi Jabatan	19
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	19
2.3.2 Tujuan Pemberian Promosi Jabatan	20
2.3.3 Dasar Promosi Jabatan	21
2.3.4 Manfaat Promosi Jabatan	22

2.3.5 Indikator Promosi Jabatan	23
2.4. Mutasi Jabatan	24
2.4.1 Pengertian Mutasi Jabatan	24
2.4.2 Tujuan Mutasi jabatan	25
2.4.3 Sebab dan Alasan Mutasi.....	26
2.4.4 Dasar Pemberian Mutasi.....	27
2.4.5 Indikator Mutasi.....	28
2.5. Disiplin Kerja	29
2.5.1 Pengertrian Disiplin Kerja	29
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	30
2.5.3 Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan	32
2.5.4 Indikator Kedisiplinan.....	33
2.6. Produktivitas Kerja	35
2.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja	35
2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	36
2.6.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	38
2.7. Penelitian Lain yang Relevan	40
2.8. Kerangka Berfikir	41
2.9.Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1 Tempat Penelitian	44
3.1.2 Waktu Penelitian.....	44
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.1 Sumber Data	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	47
3.3.3 Sampling	47
3.4. Rancangan Penelitian	47

3.5. Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel.....	48
3.5.1 Variabel Penelitian	48
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1 Uji Validitas	50
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7. Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	53
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi	54
3.8. Uji Hipotesis	54
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	54
3.8.2 Uji Signifikansi (Uji T).....	55
3.9. Sistematika Penulisan	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Sejarah singkat Perusahaan.....	59
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	66
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	67
4.2.1. Uji Validitas	67
4.2.1.1 Uji Validitas Kompensasi	68
4.2.1.2 Uji Validitas Promosi Jabatan.....	6.
4.2.1.3 Uji Validitas Mutasi Jabatan.....	70
4.2.1.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	71
4.2.1.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja	72
4.2.2 Uji Reliabilitas	73
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	73
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan.	73
4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Jabatan ...	74
4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	75

4.2.2.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	75
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.2.4 Hasil Koefisien Korelasi	77
4.2.5 Hasil Koefisien Determinasi	79
4.2.6 Uji Hipotesis	80
4.3 Pembahasan	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
Daftar Pustaka	90
Lampiran	

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian yang terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	46
Tabel 3.3 Operasional Variabel	49
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai	54
Tabel 4.1 Uji Validitas Kompensasi	68
Tabel 4.2 Uji Validitas Promosi Jabatan	69
Tabel 4.3 Uji Validitas Mutasi Jabatan	70
Tabel 4.4 uji Validitas Disiplin Krerja	71
Tabel 4.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja	72
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	73
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	74
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Jabatan	74
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 7.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	76
Tabel 7.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 7.12 Hasil Koefisien Korelasi	78
Tabel 7.13 Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 7.14 Uji Simultan (Uji f).....	80
Tabel 7.15 Uji Parsial (Uji T)	82

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	61

ABSTRAC

DEDEK APRIANSYAH, PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, MUTASI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK UNIT KEBUN BUNGA PALEMBANG, DI BAWAH BIMBINGAN Hj. NOVIARNI, SE., M.Si DAN IBU UMI HASANAH SE, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga, yang ditunjukkan dengan model regresi $Y = 15,620 + 0,221X1 + 0,464X2 + 0,451X3 + 0,388X4 + e$ Variabel Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan, menghasilkan nilai konstanta 15.620 . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,993 dan koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,985. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Variabel Kompensasi, Promosi, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 98,5% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Produktivitas kerja Y. sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

DEDEK APRIANSYAH, THE EFFECT OF COMPENSATION, POSITION PROMOTION, POSITION MUTATIONS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK UNIT KEBUN BUNGA PALEMBANG, UNDER THE GUIDANCE MRS Hj. NOVIARNI, SE., M.Si AND MRS UMI HASANAH SE, M.M.

This study aims to determine the effect of compensation, promotion, job transfer and work discipline on employee productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga. The data used in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 30 employees as samples. The technique used is a multiple linear regression analysis technique which is processed using the help of a computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0.

The results showed that there was a significant effect of Compensation, Promotion, Position Transfer and Work Discipline variables on Employee Work Productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Flower Garden Unit, as indicated by the regression model $Y = 15.620 + 0.221X_1 + 0.464X_2 + 0.451X_3 + 0.388 X_4 + e$. Variables Compensation, Promotion, Position Transfer and Work Discipline have a positive and significant effect, resulting in a constant value of 15,620 . The correlation coefficient (R) is 0.993 and the determination coefficient (Adjusted R square) is 0.985. This value can be interpreted that the magnitude of the relationship between the Compensation, Promotion, Job Transfer and Work Discipline variables is 98.5% and has a significant effect on the work productivity variable Y. while the remaining 1.5% is explained or influenced by other factors. which were not investigated in this study

Keywords: Compensation, Position Promotion, Position Mutations, Work Discipline and Work Productivity

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : DedekApriansyah

NIM : 180 111 0508

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : **Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Kebun Bunga.**

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 konsekuensinya.

Palembang, 20 Maret 2022



Dedek Apriansyah

RIWAYAT HIDUP

Dedek Apriansyah, dilahirkan di Desa Sungai Dua pada 21 April 1997, merupakan anak dari pasangan Bapak Nurdin dan Ibu Mismina.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD N 01 Sungai Dua Banyuasin, SMP N 01 Desa Rambutan pada tahun 2012, SMA Muhammadiyah 4 Palembang pada tahun 2015, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 20 Maret 2022

Dedek Apriansyah

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban apabila salah kelola. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif tidak lagi hanya bergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategis tetapi lebih menekankan pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya.

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Robbins, (2018:136). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kerjasama antara semua

sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, baik pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk memperoleh produktivitas kerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memberikan program-program seperti pemberian kompensasi dan promosi jabatan. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yaitu dengan memberikan kompensasi dan promosi jabatan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui kompensasi dan promosi jabatan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan

untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2014:107) adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain kompensasi dan promosi jabatan, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan harus memberikan program mutasi jabatan agar karyawan dapat mengembangkan dirinya ditempat dan posisi yang tepat dan perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan adanya kedisiplin dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal di dalam suatu organisasi. Mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati tempat atau posisi jabatan yang tepat, dengan maksud

agar karyawan atau anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

Sedangkan disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karyawan itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal Sedarmayanti, dalam Edy Sutrisno (2015:85). Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Sedangkan disiplin kerja karyawan di sini adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di organisasi tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Guna mewujudkan hal di atas maka perusahaan dalam hal ini PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga yang berlokasi di jalan Jl. Kol. H.Burlian KM 9 No.5/32 E Kota Palembang, Sumatera Selatan – 30129 harus memperhatikan aspek-aspek yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil observasi dan hasil wawancara langsung pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga yang telah dilakukan dilapangan, diketahui bahwa perusahaan tersebut memiliki masalah dalam hal produktivitas kerja karyawan yang cenderung tidak baik dan kurang efektif dan efisien, hal ini dapat berdampak negatif pada perusahaan. Hal yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang kurang baik antara lain sistem kompensasi yang dirasa kurang baik

dikarenakan karyawan merasa tugas beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kompensasi yang didapat, selain itu pekerjaan yang melewati batas waktu kerja tidak dihitung lembur hal ini lah yang menjadi masalah yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga.

Selain itu pemberian promosi jabatan yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga berdasarkan atas beberapa syarat yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Seorang karyawan harus memenuhi semua syarat diatas agar bisa mendapat promosi jabatan. Hal yang menjadi masalah dalam pemberian promosi jabatan adalah belum optimalnya karyawan yang mendapat promosi jabatan, hal ini terjadi karena ada beberapa syarat yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Selain itu, kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak perusahaan berkaitan dengan kriteria promosi jabatan yang akan dilakukan terhadap karyawan tertentu selalu menimbulkan pertanyaan di kalangan karyawan.

Sedangkan untuk masalah mutasi jabatan banyak karyawan masih mengalami permasalahan diantaranya, seorang karyawan sudah lama dalam satu jabatan mempunyai kinerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Dari pra survey masih banyak pekerja yang tidak mencapai target Dan fenomena yang terjadi akibat sistem kompensasi, promosi jabatan dan mutasi jabatan yang dirasa karyawan kurang baik, menyebabkan kedisiplinan kerja karyawan yang buruk. Kenyataannya yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat. Tabel 1.1 berikut menunjukkan tingkat absensi karyawan pada periode satu tahun dihitung sejak bulan januari 2021 sampai desember 2021 :

Tabel 1.1

Data absensi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	izin	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	30	2	2	5	22
Februari	30	1	1	8	20
Maret	30	2	2	9	22
April	30	-	4	11	21
Mei	30	3	3	11	16
Juni	30	1	1	11	21
Juli	30	1	5	16	22
Agustus	30	-	4	15	20
September	30	2	2	14	22
Oktober	30	-	4	16	20
November	30	3	4	20	22
Desember	30	3	5	20	20
Total		18	37	156	248

Sumber : HRD PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga

Selain keterlambatan karyawan, banyak karyawan yang bermalas-malasan, kurangnya loyalitas dan ada beberapa karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja dan saat jam makan siang ada karyawan yang makan di luar kantor dan pada saat kembali ke kantor waktunya melebihi batas waktu makan siang, sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat

kemajuan dan produktivitas kerja karyawan dari PT Bank Rakyat Indonesia unit Kebun bunga .

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang di hadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Promosi jabatan, Mutasi Jabatan dan disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh seacara Parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh seacara Parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga?
4. Apakah Mutasi Jabatan berpengaruh seacara Parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh seacara Parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.
2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.
4. Pengaruh Mutasi Jabatan secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.
5. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut

1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan di Universitas Tridianti

Palembang, terutama mengenai Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk pelaksanaan Kompensasi Promosi jabatan Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja dalam usaha meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Kebun Bunga.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur dan masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang dan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya serta semua pihak yang membutuhkan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke-15). Jakarta: Rineka, 2020.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Kencana Prenadamedia Group: Jakarta
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi kedua Cetakan pertama . Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Handoko T. Hani, (2019), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir dan Jakfar.(2017). *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Marwansyah. 2020. *Human Resource Manajemen, Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba.
- Muchdarsyah, Sinangun. (2020). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. 2018. *Manajemen*. Jilid II. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta. PT Riaja Grafindo.
- Robbins ,2018, *MSDM Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Sedermayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Susilo Martoyo.(2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.

Sunyoto. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.