

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UIP SUMBAGSEL**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**AMEILIA**

**NPM. 1601110520**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ameilia  
Nomor Pokok/NIM : 1601110520  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan  
Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero)  
UIP SUMBAGSEL

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11/05 - 20 ..... Pembimbing I :   
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN : 0222096301

Tanggal 11/05 - 20 ..... Pembimbing II :   
Dian Septianti, SE,MM  
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



29 / PS / DFE / 20

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

**Motto :**

***“Dibutuhkan tekad besar untuk mencapai setiap impian. Diperlukan proses panjang untuk meraih kesuksesan. Bermula pada sebuah harapan dan akan berakhir indah bila kamu setia menyelesaikan”.***

***(Ameilia)***

***Kupersembahkan untuk :***

- 1. Allah SWT***
- 2. Kedua orang tua dan kakakku yang terkasih***
- 3. Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati***
- 4. Teman-Teman Manajemen Angkatan 2016***
- 5. Almamater Kebanggaanku***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ameilia  
Nomor Pokok : 16.0111.0520  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 Maret 2020

Penulis

A yellow postage stamp with the text 'METERAI TEMPEL' at the top, a serial number '9EFAHF3979900', and the value '5000' followed by 'RIBU RUPIAH' at the bottom. A signature is written over the stamp.

Ameilia

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Dosen Pembimbing I.
4. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar terimakasih atas dukungan dan doanya, bantuan baik moral maupun material.
7. Terimakasih untuk temanter dekat penulis.
8. Kepada Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2016,

Palembang, 19 Maret 2020

Penulis,



Ameilia

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis .....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2. Pengertian Promosi Jabatan .....	13
2.1.2.1. Syarat-syarat Promosi Jabatan .....	14
2.1.2.2. Jenis-jenis Promosi Jabatan .....	15
2.1.2.3. Tujuan Promosi Jabatan.....	16

2.1.3.	Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5.	Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.1.6.	Penelitian Lain Yang Relevan.....	19
2.1.7.	Kerangka Konseptual .....	21
2.1.8.	Hipotesis.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.2.1.	Sumber Data.....	24
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	25
3.4.	Rancangan Penelitian.....	29
3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	30
3.6.	Instrumen Penelitian.....	32
3.7.	Uji Instrumen.....	33
3.7.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
3.7.1.1.	Uji Validitas.....	33
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas.....	33
3.8.	Uji Normalitas .....	34
3.9.	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.10.	Metode Analisis Data .....	36
3.10.1.	Analisis Kualitatif.....	36
3.10.2.	Analisis Kuantitatif.....	36



3.11. Teknik Analisis Data .....	37
3.11.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
3.11.2. Analisis Korelasi.....	37
3.11.3. Analisis Korelasi Determinasi .....	38
3.12. Uji Hipotesis .....	38
3.12.1 Uji F.....	38
3.12.2 Uji t.....	39

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

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
4.1.4 Deskripsi Jabatan Perusahaan.....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Karakteristik Responden.....	50
4.2.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	50
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
4.2.2 Uji Instrumen .....	54
4.2.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....	54
4.2.3 Analisis Inferensial .....	60
4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.2.3.2 Koefisien Korelasi .....	62

4.2.3.3 Koefisien Determinasi .....	63
4.2.3.4 Uji Hipotesis .....	64
4.2.3.5 Uji F .....	64
4.2.3.6 Uji t .....	65
4.3 Pembahasan.....	67
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan.....	67
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.3.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## ABSTRAK

**AMEILIA, “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL ”, DIBAWAH BIMBINGAN IBU MARIYAM ZANARIAH, SE, MM DAN IBU DIAN SEPTIANTI, SE, MM**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui PengaruhKepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL sebanyak 119 responden. Data yang dikumpulkan adalah data primer yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda yang sudah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik.

Hasil dari Penelitian ini adalah secara bersama-sama (Simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Dimana nilai F hitung (49,301) dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (3,455) > t tabel (0,1809) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai sig <  $\alpha$  = 0,001 < 0,05 bahwa Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y) diperoleh nilai thitung (8,756) > t tabel (0,1809) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai sig <  $\alpha$  = 0,10 < 0,05 bahwa Promosi Jabatan ( $X_2$ )secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh Koefisien Determinasi ( $R^2= 0,459$ ).Hasil ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL sebesar 0,459 atau 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Kepuasan kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan*

## **DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian .....	24
3.2 Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL .....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6 Skala Likert.....	33
4.1 Penyebaran Kuesioner.....	53
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	55
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	58
4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	60
4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	62
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	65
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.12 Hasil Uji F.....	67
4.13 Hasil Uji t.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	22
4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.....	46

## **RIWAYAT HIDUP**

Ameilia, dilahirkan di Palembang, pada tanggal 01 Mei 1998 dari Bapak Sugiodan ibu Suwati. Anak ke 3 dari 3 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2012. Sekolah menengah diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Pernah bekerja di Perusahaan BUMN yaitu PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL tahun 2016.

Palembang, 19 Maret 2020

Penulis



Ameilia

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawannya menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan. Keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya masing-masing. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan kinerja yang tinggi yang dihasilkan oleh setiap karyawan guna mendukung pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia diterangkan bahwa kinerja yang tinggi dari individu dalam perusahaan tidaklah berdiri sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik masing-masing karyawan. Namun disisi lain, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan beban, paksaan, dan kalau bisa berusaha menghindarinya.



Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab. Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, karyawan yang sering datang terlambat, dan pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Fakta menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk itu, pemimpin perlu meningkatkan kepuasan, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan terhadap pimpinan.

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup organisasi. Beberapa hal yang penting diperhatikan pemimpin dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan karyawan tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kepuasan mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin mempunyai pengaruh, berusaha agar memberi nasehat, saran dan perintahnya di ikuti oleh karyawan. Dengan demikian ia

dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu karyawan untuk berkembang menjadi karyawan yang professional.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hal diatas maka pada sebuah perusahaan sangat diperlukan pegawai yang berkualitas dan mampu mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, perlu adanya suatu sistem pembinaan dan pengembangan pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Pembinaan atau pengembangan pegawai bukan saja dimaksudkan membekali pengetahuan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas, tapi juga dimaksudkan untuk memaksimalkan pemanfaatan seluruh potensi yang dimiliki dalam rangka keikutsertaan dalam Pembangunan Nasional. Berbicara mengenai pembinaan dan pengembangan pegawai, salah satu unsur pentingnya adalah promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2011: 108) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi

di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh pegawai. Kerena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya diikuti oleh peningkatan pendapatan dan fasilitas.

Sebagai salah satu unsur pembinaan dan pengembangan, promosi mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju ke sasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang bersangkutan. Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun pelaksanaan promosi yang sesuai prosedur tidaklah semudah yang direncanakan.

Promosi jabatan yang baik harus berdasarkan objektivitas dan keadilan. Karena fenomena yang sering terjadi bahwa promosi itu hanya didasarkan pada selera pimpinan. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses promosi jabatan di antaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan dan beberapa pertimbangan lain yang tidak jauh berbeda, pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, namun tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Padahal bisa saja terjadi seorang pegawai yang dikriteria pertama tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya.

Promosi jabatan bukan hanya karena prestasi dan pengabdian tapi hanya karena kedekatan dan balas budi. Siapa yang dekat dengan pimpinan akan dipilih meskipun masih banyak orang lain yang telah memenuhi kriteria yang ada untuk dipromosikan. Sehingga perlu adanya kajian agar diketahui bagaimana sistem promosi yang ada, mengingat bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan dimana pegawai dapat termotivasi untuk memajukan kompetensi yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Apakah Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Apakah Ada Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memahami penerapan teori yang sesungguhnya, khususnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Penelitian ini juga memberikan wawasan dan evaluasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT. PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

##### **c. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jariyati, Irhamatul, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5696/1/12510127.pdf>, diakses pada tanggal 11 Desember 2019. Pukul 17.35 WIB.
- Marlia, Novita, 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. <http://digilib.unila.ac.id/16412/2/0611011100-abstrak.pdf>, diakses pada tanggal 11 Desember 2019. Pukul 14.30 WIB.
- Noor, N. N, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya)*, 31(1), 9–15. Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Parlina, Lina, 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Tbk Cabang Bandung*. 3(1) <https://plb.ac.id/index.php/e-journal/ab/21-jurnal-administrasi-bisnis/234-dr>, diakses pada tanggal 11 Desember 2019. Pukul 10.15 WIB.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal dan Ari Darmawan, 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*. Administrasi Bisnis. 61(3): 126 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2606/3000>, diakses dari pada tanggal 02 Januari 2020. Pukul 19.05 WIB.
- Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Setiawan, I., A., & Ghozali, I, 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunjono, et. al, 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0)*.(1st ed.) Bandung: CV Alfabeta.