PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WALUYA SARANA SEJATI CABANG BANYUASIN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

RIZKA NURHASANAH

NPM. 18.01.11.0025

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: RIZKA NURHASANAH
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110025
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: MSDM
Judul Skripsi	: PENGARUH DEMOSI, MUTASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.WALUYA SARANA SEJATI CABANG BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14 APRIL 2022 Pembimbing I : **Kartawinata, SE., M. P.**
NIDN : 0214125901

Tanggal 13 APRIL 2022 Pembimbing II : **Suharti, SE., MM**
NIDN : 0220086501

180/PS/DFE/22

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: RIZKA NURHASANAH
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110025
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: MSDM
Judul Skripsi	: PENGARUH DEMOSI, MUTASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WALUYA SARANA SEJATI CABANG BANYUASIN

Penguji Skripsi,

Tanggal 14 APRIL 2022 Ketua Penguji : **Kartawinata, SE., M. P.**
NIDN : 0214125901

Tanggal 13 April 2022 Penguji I : **Suharti, SE., MM**
NIDN : 0220086501

Tanggal 14 APRIL 2022 Penguji II : **Yuni Adinda Putri, SE,M.Si**
NIDN : 0207069401

180/PS/DFE/22

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi
Dr. Msy.Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS.	**Mariyam Zanariah, SE., MM.**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0222096301**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Pekerjaan –pekerjaan kecil yang selesai dilakukan lebih baik daripada rencana besar yang hanya didiskusikan”

- Peter Marshall

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- **Keluarga Besarku**
- **Para Pendidik yang kuhormati**
- **Teman-temanku yang kusayangi**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Rizka Nurhasanah
NPM	: 1801110025
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 04 April 2022

Rizka Nurhasanah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan segala aktifitas dalam merampungkan tugas akhir yang berjudul Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk program strata satu pada Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridinanti Palembang (UTP).

Berbagai kesulitan dan hambatan dalam penulisan proposal skripsi ini banyak di hadapi oleh penulis, namun berkat bimbingan dan petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah., M.P Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE.M.Si, sebagai Pembimbing Akademik
5. Bapak Kartawinata, SE., M. P. selaku pembimbing 1 skripsi pada Program Studi Manajemen SDM Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Suharti, SE., MM, selaku pembimbing 2 skripsi pada Program Studi Manajemen SDM Universitas Tridinanti Palembang.

7. Segenap Dosen yang telah memberikan ilmu pada perkuliahan di Universitas Tridinanti Palembang.
8. Bapak Hendar, selaku Kepala Cabang dan seluruh karyawan PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin 1, Sumatera Selatan.
9. Ayah Irwan dan Ibu Ratna Susanti tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, doa dan kasih sayangnya kepada penulis dalam pembuatan proposal skripsi ini.
10. Kakak-kakak tersayang yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam mengerjakan proposal skripsi, sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Sahabat terbaikku Ruby Meliyasa, Nur Kartikasari, Zaky, lastri, Dwik, Anggi, Dini Mertha, Heni dan Nadia yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan, Khususnya keluarga basar S1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
13. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Kritik dan saran sangat penulis harapkan guna terciptanya sebuah karya ilmiah yang berkualitas yang dapat berguna kelak bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama penulis baik sebagai bahan karya tulis berupa informasi, perbandingan maupun dasar untuk penelitian materi lebih lanjut.

Palembang, 04 April 2022
Penulis,

Rizka Nurhasanah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

RIWAYAT HIDUP xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1 Demosi 9
2.1.1 Pengertian Demosi 9
2.1.2 Tujuan Demosi 10
2.1.3 Faktor-Faktor Dalam Demosi 10
2.1.4 Indikator-Indikator Dalam Demosi 11

2.2 Mutasi 11
2.2.1 Pengertian Mutasi 11
2.2.2 Sebab Terjadinya Mutasi 12
2.2.3 Tujuan Mutasi 13
2.2.4 Manfaat Mutasi 14
2.2.5 Jenis-jenis Mutasi 14
2.2.6 Landasan Pelaksanaan Mutasi 15
2.2.7 Indikator-indikator Mutasi 16
2.3 Promosi Jabatan 17
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan 17
2.3.2 Dasar -dasar Promosi Jabatan 18
2.3.3 Kriteria Promosi Jabatan 20
2.3.4 Jenis-Jenis Promosi Jabatan 21
2.3.5 Tujuan-tujuan Promosi Jabatan 22
2.3.6 Manfaat Promosi Jabatan 23
2.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan 24
2.3.8 Indikator-indikator Promosi Jabatan 25
2.4 Motivasi 27
2.4.1 Pengertian Motivasi 27
2.4.2 Tujuan Motivasi 28
2.4.3 Manfaat Motivasi 29
2.4.4 Faktor-faktor Motivasi 29
2.4.5 Prinsip-prinsip dalam Motivasi 30
2.4.6 Harapan Karyawan dan Teknik Pemberian Motivasi Kerja 31
2.4.7 Indikator-indikator Motivasi 32
2.5 Penelitian Lain yang Relevan 34
2.6 Kerangka Pemikiran 37
2.7 Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 39
3.1.1 Tempat Penelitian 39
3.1.2 Waktu Penelitian 39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 40
3.2.1 Sumber Data 40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 40
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 42
3.3.1 Populasi 42
3.3.2 Sampel 43
3.3.3 Sampling 43
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 43
3.4.1 Variabel Peneliian 43
3.4.2 Definisi Operasional Variabel 44
3.5 Instrumen Penelitian 46
3.5.1 Uji Validitas 47
3.5.2 Uji Reliabilitas 48
3.6 Teknik Analisis Data..... 48
3.6.1 Uji Asumsi Klasik 48
3.6.1.1 Uji Multikolinaritas 48
3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas 49
3.6.1.3 Uji Normalitas 49
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda 50
3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 51
3.6.4 Uji Hipotesis 52
3.6.4.1 Uji F (Simultan) 52
3.6.4.2 Uji t (Parsial) 52
3.7 Sistematika Penulisan 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 55
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Waluya Sarana Sejati 55
4.1.2 Visi, Misi PT. Waluya Sarana Sejati 56
4.1.2.1 Visi 56
4.1.2.2 Misi 56
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Waluya Sarana Sejati 57
4.2 Karakteristik Responden 58
4.3 Pembahasan dan interprestasi 60
4.3.1 Uji Validitas Instrumen 60
4.3.2 Uji Reliabilitas 62
4.4 Teknik Analisi Data 65
4.4.1 Uji Asumsi Klasik 65
4.4.1.1 Uji Normalitas 65
4.4.1.2 Uji Heteroskedastisitas 66
4.4.1.3 Uji Multikolinearitas 68
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda 69
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 71
4.5 Uji Hipotesis 72
4.5.1 Uji F (Uji Simultan) 72
4.5.2 Uji t (Uji Parsial) 73
4.6 Pembahasan Penelitian 75
4.6.1 Pengaruh Demosi Terhadap Motivasi 75
4.6.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi 75
4.6.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi 76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran 79
DAFTAR PUSTAKA 80
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 35
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian 39
Tabel 3.2 Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert 42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabe.....46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (X_1, X_2, X_3) 60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (X_1, X_2, X_3) 61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (Y) 62
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel (X_1) 63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel (X_2) 63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel (X_3) 64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel (Y) 64
Tabel 4.10 Nilai Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof 65
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas 67
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas 68
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda 69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 71
Tabel 4.15 Hasil Uji f (simultan) 72
Tabel 4.16 Hasil Uji t (parsial) 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Waluya Sarana Sejati 57
Gambar 4.2 Uji Normalitas 66
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas 67

ABSTRAK

RIZKA NURHASANAH, Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin. (dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE., M. P dan Ibu Suharti, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin dengan variabel independen demosi, mutasi, promosi jabatan dan variabel devenden motivasi kerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada 35 responden. Dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji F. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Berdarkan uji t atau uji secara parsial Pengaruh Demosi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan nilai 2,747 dengan signifikansi 0,010, sedangkan uji t atau uji secara parsial Mutasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai 1,559 dengan signifikansi 0,129, selanjutnya uji t atau uji secara parsial Promosi Jabatan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai 0,969 dengan signifikansi 0,340.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 16 pada Uji F diperoleh Fhitung sebesar 3,352 dengan Signifikansi sebesar 0,031 < 0,05, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari Pengaruh Demosi Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.

Kata Kunci : Demosi, Mutasi, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

RIZKA NURHASANAH, The Effect of Demotion, Transfer and Position Promotion on Employee Work Motivation at PT. Waluya Sarana Sejati Banyuasin Branch. (under the guidance of Mr. Kartawinata, SE., M.P and Mrs. Suharti, SE., MM).

This study aims to determine whether there is an effect of demotion, transfer and promotion on the work motivation of employees at PT. Waluya Sarana Sejati Banyuasin Branch with independent demotion variables, transfers, promotions and employee motivation variables. This research is included in the type of field research using quantitative methods. The type of data used in this study is primary data and secondary data obtained from the results of distributing questionnaires to 35 respondents. By testing the validity and reliability tests. While the hypothesis test is done by t test and F test. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis technique was carried out by multiple linear regression analysis.

Based on the t-test or partial test, the effect of Demotion (X1) has a positive and significant effect on employee work motivation with a value of 2.747 with a significance of 0.010, while the t-test or partial test Mutation (X2) has no significant effect on employee work motivation with a value of 1.559 with a significance 0.129, then the t-test or partial test Position Promotion (X3) has no significant effect on employee work motivation with a value of 0.969 with a significance of 0.340.

the results of data processing with SPSS 16 on the F test obtained Fcount of 3.352 with a significance of 0.031 < 0.05, meaning that there is a jointly significant influence of the Effect of Demotion Mutations and Position Promotions on Employee Work Motivation at PT. Waluya Sarana Sejati Banyuasin Branch.

Keywords: Demotion, Mutation, Promotion, Work Motivation

RIWAYAT HIDUP

Rizka Nurhasanah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 September 2000, dari Ayah Irwan dan Ibu Ratna Susanti, Ia anak ke-3 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 122 Palembang, Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun 2015 di SMP Pembina Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Bina Cipta Palembang. Pada tahun 2018 Ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 04 April 2022

Penulis,

Rizka Nurhasanah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan pada era reformasi yang serba kompetitif ini, baik itu sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan terutama pada permasalahan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja, sumber daya manusia tidak hanya unik dan berharga, tetapi sumber daya organisasi yang paling penting. Tampaknya logis bahwa suatu organisasi akan mengeluarkan banyak usaha untuk memperoleh dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya tersebut. Upaya ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. MSDM disebut juga penempatan pegawai dan manajemen personalia.

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan pengelolaan perusahaan, keberhasilan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang dapat diandalkan dan sesuai dengan posisinya, perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan dan standar yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Sinambela (2019:7) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengelolaan sumber daya melalui fungsi tersebut merupakan salah satu sumber daya atau aset utama, melalui penerapan

fungsi manajemen sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Didalam organisasi harus memastikan bahwa karyawan termotivasi, motivasi yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi (motivation) sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu.

Prinsip yang digunakan oleh MSDM dalam pengelolaan unsur manusia itu harus mengikuti prinsip ” the right man on the right place” atau menempatkan manusia pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuannya agar produktifitas kerja karyawan dapat optimal dan lebih produktif.

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat diartikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Demosi merupakan sejenis sanksi atau hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan adalah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan

kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atau suatu rumus tertentu yang disepakati bersama.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Setiap orang mempunyai motivasi diri yang tentu bisa berbeda antara orang satu dengan yang lainnya. Motivasi diperlukan bagi karyawan yang mengalami penempatan pegawai seperti demosi, mutasi dan promosi jabatan.

Mutasi kerja adalah pemindahan pegawai ke divisi lain yang tidak disertai dengan kenaikan gaji dan penambahan tanggung jawab maupun wewenang. Ini merupakan salah satu kiat untuk membuat pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya menurun. Mungkin ada beberapa kendala seperti pegawai tersebut tidak menguasai bidang yang baru sehingga pekerjaannya tidak maksimal, maka dari itu masa percobaan hanya beberapa bulan dan apabila pegawai tersebut tidak bisa menguasai bidang yang baru maka akan dikembalikan kebidang yang lama. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan perusahan atau organisasi.

Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan organisasi yang bersangkutan dalam kaitan menempatkan karyawan tersebut, sebenarnya pada saat seleksi telah berusaha untuk melaksanakan prinsip “orang tepat pada tempat yang tepat” .

Menurut Hasibuan (2010 : 108), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. serta Mutasi kerja adalah pemindahan pegawai ke divisi lain yang tidak disertai dengan kenaikan gaji dan penambahan tanggung jawab maupun wewenang. Ini merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya menurun. Mungkin ada beberapa kendala seperti pegawai tersebut tidak menguasai bidang yang baru sehingga pekerjaannya tidak maksimal, maka dari itu masa percobaan hanya beberapa bulan dan apabila pegawai tersebut tidak bisa menguasai bidang yang baru maka akan dikembalikan kebidang yang lama. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan perusahan atau organisasi.

Meskipun telah disinggung bahwa manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya, tidak berarti bahwa semua karyawan mau dinaikkan pangkatnya. Ada karyawan yang tidak mau diangkat menjadi “supervisor” misalnya. Beberapa sebab bisa disebutkan di sini mengapa seseorang menolak untuk dinaikan pangkat. Pertama, perbedaan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab. Kedua, mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimaannya. Ketiga, adalah faktor “keamanan” yang dirasakan oleh karyawan yang dipromosikan.

Pekerja yang baru selalu menyangkut perubahan. Pada pekerjaan lama, mereka (karyawan) telah mempunyai keahlian dan menguasainya, sedangkan pada pekerjaan yang baru, selalu ada faktor-faktor ketidakpastian. Meskipun tidak semua karyawan mau dipromosikan, tetapi pada umumnya para karyawan menginginkan promosi ini.

PT. Waluya Sarana Sejati adalah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa Makanan yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan PT. Waluya Sarana Sejati dalam kiprahnya di bidang permakanan. PT.Waluya Sarana Sejati memiliki 15 tempat pelayanan di seluruh indonesia baik instansi pemerintahan maupun Swasta dengan jumlah karyawan 450 orang terhitung 29 November 2021. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan dan beroperasi di indonesia.

PT.Waluya Sarana Sejati, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan PT.Waluya Sarana Sejati, penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Penempatan karyawan dilakukan PT.Waluya Sarana Sejati berupa demosi, mutasi, dan promosi. Terjadinya perpindahan penempatan karyawan di PT. Waluya Sarana Sejati di latar Belakangi oleh banyak hal. Secara umum penempatan karyawan lama pada jabatan yang baru dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja, dengan kelebihan keterampilan dan mengurangi kejenuhan karyawan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah demosi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin ?
2. Apakah mutasi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin ?
3. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin ?
4. Apakah demosi, mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh demosi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT waluya sarana sejati cabang banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi jabatan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT waluya sarana sejati cabang banyuasin.

3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT waluya sarana sejati cabang banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Menginformasikan kepada PT tersebut tentang demosi, mutasi dan promosi jabatan dari manajemen SDM yang mereka kelola, sehingga mereka dapat meningkatkan dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

2. Secara praktis

1. Bagi penulis

   Diharapkan dengan adanya penelitian ini, penulis dapat mempelajari lebih mendalam dan menambah pengetahuan tentang pengaruh demosi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.

2. Bagi Lembaga (PT. Waluya Sarana Sejati)

   Bagi PT. Waluya Sarana Sejati dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waluya Sarana Sejati Cabang Banyuasin.

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.M, Sardiman. 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ambarita, Arni Sari Juliana. 2015 Vol. 8 No.2. Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar. Kampus FISIP USU Departemen Ilmu Administrasi Negara. Universitas Sumatera Utara.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Bambang Wahyudi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung : Sulita.

Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar:Aksara Timur

Caesar, Rosyad. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan* PT Cipta Sarina Vidi Universitas Negeri Yogyakarta. (diakses 6 Desember 2019).

Edy Sutrisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Fachruddin, Andi. 2016. *Manajemen Pertelevisian Modern*. Yogyakarta : Penerbit Andi. Grafindo Persada

Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta:

Hasibuan, Malayu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Henry Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi 1.* Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2017. *Manajeman Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama Cetakan Pertama. Rajawali Press. Jakarta.

Kapoor, Pride Hughes. 2014. *Pengantar Bisnis Edisi 11*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito.(2017), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pratitha, Noor Aini. 2002. *Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* Pada Master Kredit Cabang Medan. Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta. Salemba Empat.

Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. I. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sastrohadiwiryo dkk, 2019, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2,* Bumi Aksara Jakarta.

Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama:Bandung.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN

Sinambela, L. Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta : Bumi Aksara.

Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.