PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG INDO PRATAMA

PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

AULYA DHEA PUTRI

NPM. 16.01.11.0513

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: AULYA DHEA PUTRI
Nomor Pokok / NPM	: 160.111.0513
Jurusan	: Ekonomi Manajemen
Jenjang Karir	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi	: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG INDO PRATAMA PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 06 Mei 2020 Pembimbing I: .....

Drs. Dwi Karsasih,SE,MM
NIDN : 0030035503

Tanggal 05 Mei 2020 Pembimbing II : .....

Yun Suprani,SE,MSi
NIDN : 0207066701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

29 /PS/DFE/ 20

Dr. Msv. Mikial, SE. MSi. Ak. CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan. Dengan bermodal yakin merupakan obat penumbuh semangat hidup.
- Perjuangan merupakan bukti bahwa engkau belum menyerah. Peperangan selalu menyertai lahirnya suatu mukjizat.
- Setetes keringat orang tuaku, seribu langkah aku harus maju.

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-nya dalam hidupku
- Untuk Ayahanda tercinta "Dedy Kuswanto" dan Ibundaku tersayang "Nurhayani" yang senantiasa mendoakanku, mencintaiku, memotivasi, mensupport dan yang selalu mengharapkan keberhasilanku.
- Saudara dan keluargaku yang selalu memberikan dukungan,semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Kedua pembimbing-ku yang telah mengarahkan dan memberikan bimbingan dan saran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
- Teman-teman seperjuanganku yang tidak dapat disebukan satu-persatu dan teman-teman seangkatan 2016 khususnya kelas regular B yang selalu saling menyemangati.
- Almamaterku
- Calon masa depanku "Rahman Dwi Efrizal, SE"

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	AULYA DHEA PUTRI
NIM	:	16.01.11.05.13
Fakultas/Prodi	:	Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1
Judul	:	Pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang.

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 konsekuensi nya.

Palembang, Maret 2020

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Aulya Dhea Putri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG INDO PRATAMA PALEMBANG"**

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk meneliti pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Palembang Indo Pratama Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan olehter batas nya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk danasehat-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, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. MSi. Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Dwi Karsasih, SE,MM selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Yun Suprani, SE,MSi selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Pimpinan CV. Palembang Indo Pratama Palembang yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini
8. Kedua Orang tua ku tercinta dan keluarga ku yang telah memberikan kasih sayang semangat, perhatian, bantuan moral dan material serta Do'a yang tak pernah berhenti untukku.
9. Orang yang special di hidupku Rahman Dwi Efrizal, SE yang tidak pernah berhenti memotivasi dan mensupport dari awal masuk kuliah hingga terselesai nya skripsi ini.
10. Teman – teman dan sahabatku yang telah membantu memberikan saran dukungan sehingga terselesaikan skripsi ini.
11. Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah di berikan penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. *Aamiin Yarabbalalamin.*

Palembang, Mei 2020

Aulya Dhea Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

ABSTRAK xii

RIWAYAT HIDUP xiii

SURAT BEBAS PLAGITAT xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1 Kajian Teoristis .....

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.2 Pengembangan Karir 12

2.2.1 Pengertian Karir 12

2.2.2 Pengertian Pengembangan Karir 13

2.2.3 Tujuan Pengembangan Karir 15

2.2.4 Tahap-Tahap Pengembangan Karir 17

2.25 Indikator Pengembangan Karir 19

2.3 Mutasi 21

2.3.1 Pengertian Mutasi 21

2.3.2 Tujuan Mutasi..... 23

2.3.3 Sebab dan Alasan Mutasi 25

2.3.4 Indikator Mutasi 28

2.4 Kinerja 29

2.4.1 Pengertian Kinerja 29

2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan 31

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 32

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 34

2.4.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja 35

2.5 Penelitian Yang Relevan 39

2.6 Kerangka Berfikir..... 41

BAB III METODE PENELITIAN 44

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, Sampling dan Sampel 46

3.3.1 Populasi 46

3.3.2 Sampling 47

3.3.3 Sampel 47

3.4 Rancangan Penelitian 47

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel 48

3.5.1 Variabel Penelitian 48

3.5.2 Definisi Operasional Variabel 49

3.6 Instrumen Penelitian 51

3.6.1 Uji Validitas 51

3.6.2 Uji Reliabilitas 52

3.7 Teknik Analisis Data 52

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 52

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial 53

3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda 53

3.7.2.2 Analisis Koefisie Korelasi 53

3.7.2.3 Analisis Koefisien Determinasi 54

3.8 Uji Hipotesis 55

3.8.1 Uji Simultan (Uji F) 55

3.8.2 Uji Signifikan (Uji T) 56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 57

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 57

4.1.2 Struktur Organisasi 58

4.1.3 Pembagian Tugas..... 59

4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan..... 62

4.2 Pembahasan dan Interprestasi..... 62

4.2.1 Uji Validitas 62

4.2.2 Uji Reliabilitas..... 66

4.2.3 Deskripsi Hasil Penelitian..... 68

4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif 69

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda..... 74

4.2.6 Hasil Koefisien Korelasi..... 75

4.2.7 Hasil Koefisien Determinasi 78

4.2.8 Uji Hipotesis..... 79

4.3 Pembahasan 82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 84

5.1 Kesimpulan..... 84

5.2 Saran 85

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

HALAMAN

2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan sekarang..... 40

3.2 Skala Likert Pengukuran 46

3.3 Operasional Variabel..... 50

3.4 Interprestasi Nilai..... 54

4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir..... 64

4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi..... 66

4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja..... 67

4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir 68

4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi 68

4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja 69

4.7 Frekuensi Distribusi Variabel Pengembangan Karir 70

4.8 Frekuensi Distribusi Variabel Mutasi 72

4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja 74

4.10 Analisis Regresi Linier Berganda 76

4.11 Hasil Uji Korelasi..... 77

4.12 Hasil Koefisien Determinasi..... 78

4.13 Uji Simultan (Uji F) 79

4.14 Uji Parsial (Uji T)..... 8

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

2.1 Kerangka Berfikir 42

4.1 Struktur Organisasi 59

4.2 Histogram Pengembangan Karir..... 71

4.3 Histogram Mutasi..... 73

4.4 Histogram Kinerja..... 75

ABSTRAK

AULYA DHEA PUTRI. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PALEMBANG INDO PRATAMA PALEMBANG. DI BAWAH BIMBINGAN IBU Dra DWI KARSASIH, SE,MM Dan IBU YUN SUPRANI, SE,MSi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Palembang Indo Pratama Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 22.0.

Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable Pengembangan Karir dan Mutasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Palembang Indo Pratama Palembang, yang ditunjukan dengan model regresi $\mathbf{Y = 15{,}565+0{,}748X_1-0{,}254X_2+e}$. Variabel Pengembangan Karir X1 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,748, variable Mutasi X2 berpengaruh negatif dan signifikan sebesar -0,254 dan juga menghasilkan nilai konstanta 15,565. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,887 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,787. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Pengembangan Karir X1 dan Mutasi X2 sebesar 78,70% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variable Kinerja Y. sedangkan sisanya sebesar 21,30% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Mutasi, Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Aulya Dhea Putri, Dilahirkan pada tanggal 28 Agustus 1997 Lahir di Palembang dari Ayah Dedy Kuswanto dan Ibu Nurhayani. Saya anak Pertama dari 2 Saudara.

Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 144 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di Selesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 49 Palembang, Sekolah Menengah Atas di selesaikan pada tahun 2014 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

Pada tahun 2016, Memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Mei 2020

AULYA DHEA PUTRI

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 disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan,bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 144:2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai 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.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu Karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara,2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalamrangka pencapaian tujuan organisasi dankegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur darimasa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Dalam upaya mengembangan karir,pegawai harus selalu memfokuskan segaladaya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Handoko (2010:123), karir adalah "semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Menurut Ruky (2003:176), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan intepretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja.

Menurut Handoko (2000), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dariapa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Selain pengembangan karir, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain. Salah satunya adalah mutasi. Mutasi merupakan suatu kegiatan yang lazim dan rutin dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan status karyawan seseorang karyawan, baik disebabkan oleh adanya pemindahan tempat tugas, perubahan status pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat dan sebagaianya.

Dalam pengertian yang lebih sempit, Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relative lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar.

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal di dalam suatu organisasi. Mutasi termasuk dalam pengembangan karyawan, karena 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.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada perusahaan. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada

kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, bukan merupakan hal yang mudah. Karena itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu diadakan prediksi, dugaan dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional berdasarkan kondisi yang ada.

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat di idam-idamkan oleh semua karyawan. Karena melalui program pengembangan karir karyawan akan mendapatkan jenjang karir yang di inginkan. Karyawan yang ingin karirnya berkembang akan bekerja semaksimal mungkin, dan itu akan sangat berdampak kepada perusahaan. Lain halnya denga mutasi, mutasi memang peristiwa yang unik dilingkungan perusahaan. Di pihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah karyawan, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja.

Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh karyawan. Lahan basah dan lahan kering menjadi istilah yang menggambarkan adanya perbedaan beban dan peluang kerja antara cabang perusahaan yang satu dengan cabang yang lainnya. Pendapat itulah yang menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi ini, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan

para karyawan. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan melakukan mutasi atau rotasi kerja kepada para karyawan. Mutasi atau rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teraturt ujuannya agar dengan mutasi atau rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV Palembang Indo Pratama Palembang yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor dan penjualan perlengkapan, alat-alat serta asesoris handphone dan gadget, CV Palembang Indo Pratama Palembang sangat mengandalkan peran karyawan untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi pada CV Palembang Indo Pratama adalah banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan minimnya program pengembangan karir karyawan, dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa sudah lama bekerja di perusahaan tersebut tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan banyaknya karyawan yang menuntut kenaikan jabatan dikarenakan jenjang pendidikan dan lamanya karyawan tersebut bekerja. Sedangkan fenomena lain yang terejadi adalah sering terjadinya mutasi karyawan, hal ini membuat kinerja karyawan menurun, dikarenakan karyawan tersebut harus menyesuaikan pekerjaan ditempat yang baru.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"*Pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang*"**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi Terhadap Kinerja Kayawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang. Dari permasalahan tersebut maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir dan Mutasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang ?
2. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang ?
3. Apakah Mutasi secara parsial berpengaruh tehadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Mutasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Indo Pratama Palemban

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut

1 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk

pelaksanaan Pengembangan Karir dan Mutasi dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Palembang Indo Pratama Palembang.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang MSDM, terutama mengenai masalah program Pengembangan Karir, Mutasi dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan literatur dan masukan untuk perpustakan Universitas Tridinanti Palembang dan sebagai perkembangan penelitian lebih lanjut agar dapat diharapkan dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Daftar Pustaka

Ahmad Hs. 2014. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai : pada PT Pos Indonesia. Jurnal

Arikunto, suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian.** Rineka Cipta.

Byars dan Rue. 2011**. "Manajemen Sumber Daya Manusia,** jilid 1". Jakarta: PT. Indeks.

Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2011. "Kamus Inggris Indonesia". Jakarta: Gramedia

Edison, Emron, dkk. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV Alfabeta: Bandung.

Edy Sutrisno. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi pertama Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.

Fakultas Ekonomi. 2014. **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Gary, Dessler. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Ketiga. PT. Salemba Empat. Jakarta

Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta.

Heri Budi. 2016. Pengembangan Karir berpemgaruh Terhadap Kinerja Karyawan. : pada PT Nida Karya. Jurnal

https://www.academia.edu/30399886/PENGARUH_PENGEMBANGAN_KARIR_TERHADAP_KINERJA.docx

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.

Nawawi, Handari. 2015. **Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.** Edisi 6. Salemba Empat: Jakarta.

Ni Made Candra, Megita Atma Negara. 2014. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (Persero) KABUPATEN JEMBRANA.

Rivai, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT Bumi Aksara: Jakarta.

Robins. 2006. **"Organisasi Dan Management"** edisi ke-4. Jakarta: Erlangga.

Siagian.2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT Bumi Aksara: Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. **Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implementasi.** Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu

Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Manajemen.** Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.

Sunyoto, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Wilson, Bangun. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga: Bandung.