

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. RIEMART DI KOTA PALEMBANG**

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



Diajukan Oleh:

**ANDRI KURNIAWAN
NPM. 17.01.11.0257**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANDRI KURNIAWAN
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0257
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.RIEMART
DI KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07-10-2022 Pembimbing I: Syaiful Sabri, S.E, M.Si
NIDN: 0220085901

Tanggal 07-10-2022 Pembimbing II: Liliana, SE, M.Si
NIDN: 0220086501

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 07-10-2022

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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 07-10-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANDRI KURNIAWAN
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0257
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.RIEMART
DI KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07-10-2022 Ketua Penguji : Syaiful Sahri, S.E, M.Si
NIDN: 0220085901

Tanggal 07-10-2022 Penguji I : Liliana, SE.,M.Si
NIDN: 0220086501

Tanggal 07-10-2022 Penguji II : Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E,M.Si
NIDN: 0220086501

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 07-10-2022

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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 07-10-2022

Mariyam Zamariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andri Kurniawan
Npm/Nomor Pokok : 1701110257
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

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 segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2022



Andri Kurniawan

MOTTO:

- **KALAU MAU SUKSES YAH BERUSAHA**
- **ALUMNI DARI ZONA NYAMAN**
- **TIDAK ADA KATA MUSTAHIL KALAU MAU BERUSAHA**

PERSEMBAHAN:

- *Terimakasih untuk
Bapak dan Ibuku,
Saudaraku dan
Sahabatku*
- *Dosen Tridinanti
Tercinta*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan pada CV. Riemart Palembang”**.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Syaiful Sahri S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Liliana, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Lusiana Nargis, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

7. CV. Riemart Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan CV. Riemart Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah SubhanahuWaTa'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Palembang, Oktober 2022

Andri Kurniawan

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja	13
2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Pengukuran Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	18

2.1.3 Promosi Jabatan	19
2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	19
2.1.3.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan	20
2.1.3.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan	20
2.1.3.4 Tujuan Promosi Jabatan.....	22
2.1.3.5 Manfaat Promosi Jabatan.....	24
2.1.3.6 Dasar-dasar Promosi Jabatan	24
2.1.3.7 Dimensi Promosi Jabatan	25
2.1.3.8 Indikator Promosi Jabatan	26
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Penelitian Yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	38
3.4 Rancangan Penelitian.....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Operasional.....	39

3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.2 Uji Validitas	42
3.6.3 Uji Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1.1 Uji Normalitas	44
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas	45
3.7.1.4 Uji Auto Korelasi	45
3.8 Metode Analisis Data.....	46
3.9 Uji Hipotesis	49
3.9.1 Uji Simultan	49
3.9.2 Uji Parsial	50
KEGIATAN PENELITIAN.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.1.4 Uraian Tugas.....	55
4.1.5 Karakteristik Responden	57
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	59
4.2.1 Hasil Uji Validitas	60
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas	62
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.3.1 Uji Normalitas.....	63
4.3.2 Uji Multikolinearitas	64
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4 Teknik Analisis Data	66
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	68

4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	68
4.7 Hasil Uji Hipotesis	70
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F)	70
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi CV.Riemart Cabang Palembang	3
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel	39
Tabel 3.3 Analisis Korelasi (r)	46
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran	48
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X_3)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	63
Tabel 4.10 Uji Normalitas	64
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Yeka Madira (<i>Tour & Travel</i>).....	54

ABSTRAK

ANDRI KURNIAWAN, Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Syaiful Sahri, S.E, M.Si dan Ibu Liliana S.E, M.Si)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 34 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan Fhitung yang lebih besar dari Ftabel yaitu $15,528 > 2,866$ atau $\text{sig F } (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Promosi Jabatan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel kepuasan kerja (X1) 0,528 dan variabel disiplin kerja (X2) 0,190 dan promosi jabatan (X3) 0,288 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **5,057** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 5,057 + 0,528X1 + 0,190X2 + 0,288X3 + e$

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,623 atau 62,3%. Artinya kontribusi variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

ANDRI KURNIAWAN, dilahirkan di Palembang pada tanggal 07 Desember 1997, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Heri effendi dan ibu Arthasia.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 26 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di MTSN 02 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA muhammadiyah 2 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, dan juga dipengaruhi oleh iming-iming promosi jabatan yang diberikan kepadanya. Karyawan CV.Riemart rata-rata menghendaki peningkatan jenjang karier pada waktu yang akan datang. Namun demikian peningkatan jenjang karir atau

promosi jabatan pada riemart tidak mudah dan banyak persyaratan yang harus dipenuhinya.Oleh karena itu banyak para karyawan yang hanya pasrah dan menerima karir apa adanya. Pada dasarnya promosi jabatan banyak diinginkan oleh para karyawan karena melalui promosi jabatan maka status dan penghasilan akan menjadi lebih besar.

Berdasarkan hasil data penelitian di CV. Riemart cabang Palembang, Fenomena kepuasan kerja yang ada di CV. Riemart cabang Palembang diketahui beberapa informasi. Persoalan ketidakpuasan kerja karyawan seperti permasalahan bekerja dengan seenaknya seperti terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja. Permasalahan yang ditemukan adalah kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan dapat menyebabkan perusahaan memburuk. Salah satu bentuk ketidakpuasan kerja di CV. Riemart adalah seorang karyawan yang sering melakukan pelanggaran terhadap ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, yang ditimbulkan oleh karyawan di CV. Riemart. Dikarenakan atasan atau pimpinan membuat peraturan yang tidak adil dan tidak sesuai, seperti gaji yang diterima oleh setiap karyawan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam *reward* maupun *punishment* juga merupakan sumber ketidakpuasan bagi karyawan. Selain gaji yang diterima karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keadaan psikologis. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi dan karyawan adalah

rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, penurunan absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stres kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis.

Tabel 1.1
**Tingkat Absensi Karyawan di CV.Riemart Cabang Palembang (Juni-
November) Tahun 2021**

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI
1	Juni	34	26	4	45.25%
2	Juli	34	26	6	67.87%
3	Agustus	34	25	4	47.06%
4	September	34	26	5	56.56%
5	Oktober	34	26	7	79.19%
6	November	34	26	8	90.50%
JUMLAH					3.864
RATA-RATA					64.40%

Sumber: *CV.Riemart Cabang Palembang*

Berdasarkan hasil table data absensi diatas di CV. Riemart Palembang, diperoleh gambaran bahwa tingkat absensi karyawan relatif banyak yang terbukti dari adanya beberapa ruangan yang karyawannya tidak ada ditempat. Informasi dari salah seorang karyawan menyatakan bahwa seringkali memang ada karyawan yang sudah pulang lebih awal atau minta izin keluar sebentar tetapi tidak kembali lagi. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah serta ada juga beberapa karyawan yang didapati tidak memakai atribut.

Selain itu ada juga yang terakhir fenomena terkait promosi jabatan di CV.Riemart Palembang,, guna meningkatkan kinerja kerja karyawan, perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Namun, timbul permasalahan karena promosi dilakukan dari luar

perusahaan sehingga karyawan yang lama bekerja merasa tidak dihargai loyalitas yang sudah diberikan ke perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan perusahaan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal.

Berkaitan dengan hal di atas, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan. karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan akan mendapat promosi jabatan/jenjang karir dari atasannya.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kepuasan dengan kinerja karyawan antara lain yaitu yang menyatakakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiyawan dan Waridin (2016) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam

lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2016). Untuk itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan instansi. Setiyawan dan Waridin (2016), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2014) promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan ganjaran berupa promosi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riemart Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Riemart Palembang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Riemart Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Riemart Palembang?
4. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Riemart Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Palembang.
2. Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Palembang.

3. Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Palembang.
4. Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riemart Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan CV.Riemart Palembang, selain itu penelitian ini juga dapat sebagai saran untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi CV. Riemart Palembang

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan CV. Riemart Palembang dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akedemik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi dokumen akademik atau universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol2. No 2. Hal: 181-198
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy R. Wayne, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid pertama, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Octavianus, Wungow Raymond, and Adolfin. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(3):1758–67.
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Riscy S. Ratulangi., Agus Supandi Soegoto., 2016. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)" *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Cet.12* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- TUNJUNG SARI DEWI, Dr. Nurfitri Ekantari, S.Pi., M.P.. Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2* . Jakarta : Rajawali Pers.