

PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DRATAMA MULIA
KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

SEFTIA NINGSI

NPM 18.01.11.00.26

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEFTIA NINGSI
Nomor Pokok : 18.01.11.00.26
Jurusan/Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN
DAN MUTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DRATAMA MULIA KOTA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

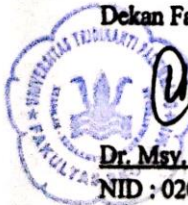
Tanggal 30-09-2022 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, SE, MM
NIDN: 0203026201


Tanggal 30-09-2022 Pembimbing II :  Unni Hasanah, SE, MM
NIDN: 0220016002

653 / PS / DFE / 22

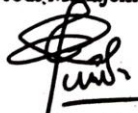
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,




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

Ka. Prodi Manajemen,



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

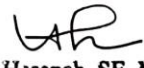
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

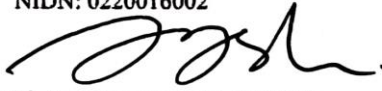
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Seftia Ningsi
Nomor Pokok : 18.01.11.00.26
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 30-09-2022 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin SE. MM
NIDN: 0203026201

Tanggal 30-09-2022 Penguji I :  Umi Hasanah SE. MM
NIDN: 0220016002


Tanggal 05-10-2022 Penguji II :  Hi. Agustina Marzuki, SE.M.Si
NIDN: 0008086502

053 / PS / DFE / 22

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 05 / 10 - 2022


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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 05 - 10 - 2022


Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya.
Lakukan yang kau bisa”.*

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua orang tuaku dan kakak ku
tersayang*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Seftia Ningsi
Npm/Nomor Pokok : 1801110026
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 konsekuensinya.

Palembang, 10 September 2022



Seftia Ningsi

ABSTRAK

Seftia Ningsi, Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE. MM dan Ibu Umi Hasanah, SE. MM)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan SPSS 22.

Pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang dengan nilai sig pada uji F $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Pelatihan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang dengan nilai sig pada uji t $0,024 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang dengan nilai sig pada uji t $0,015 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Mutasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang dengan nilai sig pada uji t $0,020 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Pelatihan, Promosi Jabatan, Mutasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Seftia Ningsi, Effect of Training, Promotion and Transfers on Employee Performance of PT. The Noble Drama of Palembang City. (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE. MM and Mrs. Umi Hasanah, SE. MM)

The aim of this research was to find out how much influence training, promotions and transfers had on the performance of employees of PT. The Noble Drama of Palembang City. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this research is to use observation and questionnaires. The test instruments used are validity and reliability tests. The data analysis used is multiple linear regression and hypothesis testing (f test and t test) with a significant level of 5% or 0.05 using SPSS 22.

Training, promotion and transfer have a significant positive effect simultaneously on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Palembang City with a sig value on the F test of $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis in this study is accepted. Training has a significant positive effect partially on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Palembang City with sig value on t-test $0.024 < 0.05$ so that the hypothesis in this study is accepted. Position Promotion partially positive significant effect on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Palembang City with a sig value on the t-test of $0.015 < 0.05$ so that the hypothesis in this study is accepted. Mutations partially positive significant effect on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Palembang City with a sig value on the t-test of $0.020 < 0.05$ so that the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: Training, Promotion, Transfer and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Seftia Ningsi dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 02 Juni 1999, merupakan anak ke lima dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak A. Yani dan Ibu Rusnah.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 156 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Karya Ibu Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 13 Palembang. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2022

Seftia Ningsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE. MM selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Umi Hasanah, SE. MM selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
7. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Pimpinan Perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.

10. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Ahmad Yani dan Ibunda Rusnah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
11. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1 Fungsi MSDM	7
2.1.1.2 Peranan MSDM	11
2.1.2 Pelatihan	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Pelatihan	12
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan	12

2.1.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan	16
2.1.2.5 Dimensi Pelatihan	17
2.1.2.6 Indikator Pelatihan	18
2.1.3 Promosi Jabatan	19
2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	19
2.1.3.2 Tujuan Promosi Jabatan	20
2.1.3.3 Azas dan Dasar Promosi Jabatan	21
2.1.3.4 Jenis Promosi Jabatan	22
2.1.3.5 Prosedur Promosi Jabatan	23
2.1.3.6 Dimensi Promosi Jabatan	25
2.1.3.7 Indikator Promosi Jabatan	25
2.1.4 Mutasi	26
2.1.4.1 Pengertian Mutasi	26
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Mutasi	26
2.1.4.3 Dasar Pelaksanaan Mutasi	29
2.1.4.4 Faktor-Faktor Mutasi	30
2.1.4.5 Macam-Macam Mutasi	31
2.1.4.6 Dimensi Mutasi	33
2.1.4.7 Indikator Mutasi	33
2.1.5 Kinerja	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja	34
2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja	35
2.1.5.3 Penilaian Kinerja	36

2.1.5.4 Adil Dalam Menilai Kinerja	37
2.1.5.5 Dimensi Kinerja	38
2.1.5.5 Indikator Kinerja	38
2.2 Penelitian Yang Relevan	39
2.3 Kerangka Berfikir	42
2.4 Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1 Tempat Penelitian	44
3.1.2 Waktu Penelitian	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.1 Sumber Data	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	46
3.3.3 Sampling Jenuh	46
3.4 Rancangan Penelitian	47
3.5 Variabel dan Definisi Penelitian	47
3.5.1 Variabel Penelitian	47
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.6 Instrumen Penelitian	52
3.7 Uji Instrumen	53

3.8 Teknik Analisis Data	54
3.8.1 Uji Normalitas	54
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	55
3.8.2.1 Uji Heteroskedastisitas	55
3.8.2.2 Uji Multikolinieraritas	55
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.8.4 Koefisien Korelasi (R)	57
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	58
3.9 Uji Hipotesis	58
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (F)	58
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (t)	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	62
4.1.3 Logo PT. Dratama Mulia	63
4.1.4 Struktur Organisasi	63
4.1.5 Kegiatan Umum Perusahaan	64
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	65
4.2.1 Uji Validitas	65
4.2.2 Uji Reliabilitas	68
4.3 Hasil Analisis Data	71
4.3.1 Uji Normalitas	71

4.3.2 Uji Multikolinieritas	72
4.3.3 Uji Heteroskedastisida	73
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi	75
4.3.6 Hasil Koefisien Korelasi	76
4.4 Uji Hipotesis Statistik	77
4.4.1 Uji F	78
4.4.2 Uji t	79
4.5 Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Relevan	39
3.1 Jadwal Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional Variabel	49
3.3 Instrumen Penelitian	53
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	66
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	66
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi	67
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	68
4.5 Hasil Uji Raliabilitas Variabel Pelatihan	69
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	69
4.7 Hasil Uji Raliabilitas Variabel Mutasi	70
4.8 Hasil Uji Raliabilitas Variabel Kinerja	70
4.9 Hasil Uji Normalitas	71
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisida	73
4.12 Hasil Analisis Linier Berganda	74
4.13 Hasil Koefisien Determinasi	75
4.14 Hasil Uji Korelasi	76
4.15 Hasil Uji Secara Simultan (f)	78
4.16 Hasil Uji Secara Parsial (t)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	42
4.1 Logo PT. Dratama Mulia	63
4.2 Struktur Organisasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut dalam dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu juga diperhatikan faktor-faktor seperti pelatihan. Pelatihan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen, suatu perusahaan. Meskipun pelatihan proses untuk membentuk karyawan dengan

menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Kinerja karyawan yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya kinerja yang tidak memadai dapat menurunkan kemampuan karyawannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:102), Kinerja adalah mutasi suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu organisasi. Faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu.

Tanpa adanya pelatihan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan maka tingkat produktifitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa pelatihan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para karyawannya demikian pula sebaliknya, apabila pelatihan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan. Semua aspek yang dibutuhkan dalam pelatihan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara maksimal. Selain pelatihan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan didalam perusahaan itu sendiri. Menurut Noe dalam Kasmir (2019:126) Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

Menurut Edwin B. Flipo dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:108) promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang

mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Nitisemito dalam Kadarisman (2017:131) promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula. pelaksanaan promosi jabatan pada karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang berdasarkan beberapa syarat yaitu prestasi kerja, loyalitas, dan kejujuran. Seorang karyawan harus memenuhi semua syarat diatas agar bisa mendapat promosi jabatan. Jika hal tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan perkembangan karir.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam kadarisman (2017:68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Namun dilain pihak banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan pengembangan karyawan, peningkatannkesejahteraan karyawan

sertalingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui, Menganalisis dan Membuktikan :

1. Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang.
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang.

3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang.
4. Pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah sesuai ilmu yang didapat pada saat perkuliahan mengenai Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi di perusahaan PT. Dratama Mulia Kota Palembang.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membawa manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Arnimisari Juliana. (2015). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*. Journal Standardisasi
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Mondy. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*
Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir. (2021). Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV

Suryadi Prawirosentono. (2016). *Manajemen pelayanan imum di indonesia*. STIA
LAN: Jakarta