

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KILANG PERTAMINA  
INTERNASIONAL REFINERY UNIT III  
PLAJU – SUNGAI GERONG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**OCTA KURNIANSYAH**

**NPM. 18.01.11.0102**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : OCTA KURNIANSYAH  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0102  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19-10-22 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
NIDN : 0110117204

Tanggal 18-10-22 Pembimbing II : Syahyuni, S.E., M.M  
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 20-10-2022

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 20-10-2022

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401


Marivam Zanariah., S.E, MM


NIDN : 0222096301

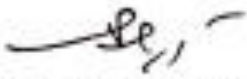
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : OCTA KURNIANSYAH  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0102  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong

Penguji Skripsi :

Tanggal ~~19-10-22~~ Ketua Penguji :   
: Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.  
NIDN : 0110117204


Tanggal ~~18-10-22~~ Penguji I :   
: Syahvuni, S.E., M.M  
NIDN : 0226106101

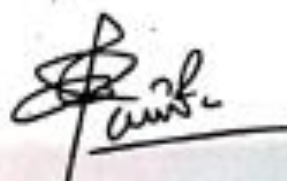
Tanggal ~~20-10-22~~ Penguji II :   
: Syaiful Sahri, S.E., M.M  
NIDN : 0220085901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal ~~20-10-2022~~

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal ~~20-10-2022~~

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

  
: Mariyam Zanariah., S.E, MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Octa Kurniansyah

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.01.02

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



( Octa Kurniansyah )

**Motto :**

*“Setiap kamu bertemu orang baru jangan lupa selalu kosongkan gelasmu.” - Bob Sadino*

*“Mulai sekarang belajarlal memaksakan apa yang ingin kamu raih, sesulit apapun jalan yang kamu hadapi jangan mundur, percayalah Allah melihat usaha yang kamu lakukan.” - Penulis*

**Kupersembahkan Untuk :**

- 1. Kedua Orang Tuaku**
- 2. Bekal menuju masa depan**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul :  
**“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong”**

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan FakultasEkonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal dapat diselesaikan.
5. Ibu Syahyuni, S.E., M.M selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.

6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada ayahanda kusno dan ibunda ngatni serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proposal ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, September 2022

Penulis,

Octa Kurniansyah

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                  | <b>i</b>    |
| <b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                      | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                      | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>                       | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                           | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                   | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>xiv</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                  | <b>xv</b>   |
| <br>  |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                    |             |
| 1.1. Latar Belakang .....                                   | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah.....                                   | 6           |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                | 6           |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                               | 7           |
| <br>  |             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                              |             |
| 2.1. Kajian Teoritis .....                                  | 8           |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)..... | 9           |
| 2.1.2. Kinerja.....   | 9           |
| 2.1.2.1. Pengertian Kinerja .....                           | 10          |
| 2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....    | 11          |
| 2.1.2.3. Evaluasi Kinerja Karyawan .....                    | 12          |
| 2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....       | 12          |
| 2.1.3. Kompensasi.....                                      | 14          |
| 2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....                         | 14          |



|          |  |    |
|----------|--|----|
| 2.1.3.2. | Tujuan Kompensasi .....                                    | 15 |
| 2.1.3.3. | Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....          | 17 |
| 2.1.3.4. | Dimensi dan Indikator Kompensasi.....                      | 19 |
| 2.1.3.5. | Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan .....      | 19 |
| 2.1.4.   | Promosi Jabatan .....                                      | 20 |
| 2.1.4.1. | Pengertian Promosi Jabatan .....                           | 20 |
| 2.1.4.2. | Jenis - Jenis Promosi Jabatan .....                        | 21 |
| 2.1.4.3. | Tujuan Promosi Jabatan.....                                | 22 |
| 2.1.4.4. | Dasar – Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan .....           | 23 |
| 2.1.4.5. | Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....                | 24 |
| 2.1.4.6. | Hubungan Antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan ..... | 25 |
| 2.1.5.   | Mutasi Kerja .....   | 26 |
| 2.1.5.1. | Pengertian Mutasi Kerja .....                              | 26 |
| 2.1.5.2. | Tujuan Pelaksanaan Mutasi .....                            | 26 |
| 2.1.5.3. | Pelaksanaan dan Sebab Akibat Mutasi .....                  | 27 |
| 2.1.5.4. | Manfaat Pelaksanaan Mutasi .....                           | 27 |
| 2.1.5.5. | Dimensi dan Indikator Mutasi .....                         | 30 |
| 2.1.5.6. | Hubungan Antara Mutasi dan Kinerja Karyawan.....           | 31 |
| 2.2.     | Penelitian Terdahulu yang Relevan .....                    | 32 |
| 2.3.     | Kerangka Berfikir .....                                    | 33 |
| 2.4.     | Hipotesis .....  | 34 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.1.   | Tempat dan Waktu Penelitian.....           | 37 |
| 3.1.1. | Tempat Penelitian.....                     | 37 |
| 3.1.2. | Waktu Penelitian .....                     | 37 |
| 3.2.   | Sumber dan Teknik Pengumpulan data .....   | 37 |
| 3.2.1. | Sumber Data .....                          | 37 |
| 3.2.2. | Teknik Pengumpulan Data .....              | 38 |
| 3.3.   | Populasi, Sampel dan Teknik Sampling ..... | 39 |
| 3.3.1. | Populasi .....                             | 39 |
| 3.3.2. | Sampel.....                                | 39 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.3.3. | Sampling.....                          | 40 |
| 3.4.   | Rancangan Penelitian.....              | 40 |
| 3.5.   | Variabel dan Definisi Operasional..... | 41 |
| 3.5.1. | Variabel .....                         | 41 |
| 3.5.2. | Definisi Operasional.....              | 41 |
| 3.6.   | Instrumen Penelitian .....             | 44 |
| 3.6.1. | Uji Instrumen.....                     | 45 |
| 3.6.2. | Uji Validitas .....                    | 46 |
| 3.6.3. | Uji Reliabilitas.....                  | 46 |
| 3.7.   | Teknik Analisis Data.....              | 47 |
| 3.7.1. | Uji Asumsi Klasik.....                 | 47 |
| 3.7.2. | Uji Normalitas.....                    | 47 |
| 3.7.3. | Uji Multikolinieritas.....             | 48 |
| 3.7.4. | Uji Heteroskedastisitas.....           | 48 |
| 3.8.   | Metode Analisis Data.....              | 48 |
| 3.9.   | Uji Hipotesis .....                    | 50 |
| 3.9.1. | Uji Simultan (Uji F).....              | 50 |
| 3.9.1. | Uji Persial (Uji t).....               | 52 |

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

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 4.1.     | Gambaran Umum Perusahaan.....                       | 55 |
| 4.1.1.   | Sejarah Singkat Perusahaan.....                     | 55 |
| 4.1.2.   | Visi dan Misi Perusahaan .....                      | 56 |
| 4.1.3.   | Struktur Organisasi.....                            | 57 |
| 4.1.4.   | Kebijakan Tata Kelola Perusahaan.....               | 59 |
| 4.1.5.   | Struktur dan Mekanisme Tata Kelola Perusahaan ..... | 60 |
| 4.2.     | Hasil Penelitian .....                              | 62 |
| 4.2.1.   | Uji Validitas .....                                 | 62 |
| 4.2.2.   | Uji Reliabilitas.....                               | 65 |
| 4.3.1    | Teknik Analisis Data.....                           | 67 |
| 4.3.1.1  | Uji Asumsi Klasik .....                             | 67 |
| 4.3.1.2. | Uji Normalitas.....                                 | 68 |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 4.3.1.3. | Uji Multikolinieritas.....  | 69 |
| 4.3.1.4. | Uji Heteroskedastisitas.....  | 70 |
| 4.4.     | Metode Analisis Data.....   | 71 |
| 4.4.1.   | Koefisien Korelasi.....   | 71 |
| 4.4.2.   | Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 73 |
| 4.5.     | Uji Hipotesis Statistik .....   | 75 |
| 4.5.1.   | Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) .....                                     | 75 |
| 4.5.2.   | Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....                                       | 76 |
| 4.6.     | Pembahasan.....   | 79 |
| 4.6.1.   | Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 79 |
| 4.6.2.   | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....                                   | 79 |
| 4.6.3.   | Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....                               | 80 |
| 4.6.4.   | Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....                                  | 80 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|      |                  |    |
|------|------------------|----|
| 5.1. | Kesimpulan ..... | 82 |
| 5.2. | Saran.....       | 82 |

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| Tabel :   | Halaman |
|---|---------|
| 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....                      | 32      |
| 3.1. Waktu Penelitian .....                                       | 37      |
| 3.2. Definisi Operasional Variabel.....                           | 42      |
| 3.3. Skala Likert .....   | 45      |
| 3.4. Koefisien Korelasi.....                                      | 49      |
| 4.1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1) .....     | 62      |
| 4.2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)..... | 62      |
| 4.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Mutasi Kerja (X3) .....   | 63      |
| 4.4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y) .....         | 63      |
| 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1) .....        | 64      |
| 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X2).....    | 65      |
| 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X3) .....      | 65      |
| 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .....            | 66      |
| 4.9. Uji Normalitas .....   | 67      |
| 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas .....                           | 68      |
| 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisida.....                           | 69      |
| 4.12. Interpretasi Nilai (r) .....                                | 70      |
| 4.13. Koefisien Korelasi .....                                    | 71      |
| 4.14. Analisis Linier Berganda .....                              | 72      |
| 4.15. Hasil Uji Secara Simultan (F).....                          | 74      |
| 4.16. Hasil Uji Secara Parsial (T) .....                          | 75      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar   | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Kerangka Berfikir.....                    | 36      |
| 4.1. Struktur Organisasi Pertamina RU III..... | 58      |

## ABSTRAK

**OCTA KURNIANSYAH, Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong (dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M).**

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan nilai signifikan F sebesar  $(0,000 < 0,05)$ . Sedangkan secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $(0,015 < 0,05)$ . Variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $(0,004 < 0,05)$ . Variabel Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai signifikan sebesar  $(0,007 < 0,05)$ .

Bagi pihak manajemen PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong. harus bisa lebih memperhatikan kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Octa Kurniansyah, dilahirkan di Palembang 29 Oktober 1997 dari Pasangan Bapak Kusno dan Ibu Ngatni, Anak Pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SDN 147 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMPN 26 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2015 di SMK Utama Bakti Palembang, Pada tahun 2018 memilih melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

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.

Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja dilihat dari hasil kinerja yang dilakukannya. 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 Wibowo (2014:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan Ketika melaksanakan pekerjaannya.



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.

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tentu saja karyawan harus diberikan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka, agar terjadinya proses timbal balik antara perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi merupakan pengganti yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka berkontribusi pada operasional perusahaan. Setiap karyawan dalam organisasi menginginkan kompensasi sesuai dengan ekspektasi mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Menurut Kadarsiman (2014:19), kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu diberikan dalam bentuk sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang

artinya kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk barang. Misalnya kompensasi itu dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai melalui penerapan strategi bisnis, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga dianggap sebagai kekuatan yang kompleks, dan kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap perusahaan.

Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan melakukan promosi jabatan, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan 2019 : 107), secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Melalui promosi jabatan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal agar dipromosikan oleh atasannya. Selain itu promosi jabatan sangat penting pula dilakukan untuk memberikan wewenang, atau kepercayaan kepada karyawan-karyawan kunci memiliki kinerja, loyalitas, atau kemampuan lebih dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Selain promosi jabatan, penempatan karyawan juga diterapkan pada mutasi. Menurut Sastrohadiwiryo (Kadarisman, 2012:68), Mutasi merupakan suatu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan seseorang

dari fungsi, tanggung jawab, dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin kepada perusahaan atau organisasi.

Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dalam bidang yang berbeda di suatu perusahaan. Jadi, selain menjalankan faktor penempatan yang sesuai dengan keahlian, mutasi juga mengatasi sifat pekerjaan yang monoton.

Pertamina RU III beroperasi di Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia, adalah satu dari enam refinery unit PT Pertamina (Persero) yang menjalankan pengolahan minyak mentah dan produk intermediate dari minyak bumi sebagai kegiatan bisnis utamanya. Produk - produk intermediate yang diolah di Pertamina RU III mencakup slop oil, LOMC, Long Residue, dan Raw PP. Sementara itu, produk-produk jadi yang dihasilkan oleh Pertamina RU III mencakup bahan bakar minyak atau BBM (terdiri dari Premium, Solar, dan Fuel Oil), Non-BBM (LPG, Musicool, HAP, LAWS, dan SBPxX), bahan bakar khusus atau BBK (Avtur, Peralite, Dexlite, Pertamax), Petrokimia (Polypropylene atau Polytam), dan produk lainnya (termasuk Vacuum Residue, LSWR V500, Decant Oil, dan Naphtha).

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan fenomena yang terjadi di PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong, mengenai kompensasi selama pandemi covid-19 PT. Kilang Pertamina

Internasional Refinery Unit III, tidak melakukan kenaikan upah dan beberapa insentif /bonus yang harusnya didapatkan tepat waktu menjadi tertunda.

Kemudian dalam promosi jabatan pada PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong, karyawan dapat mendapatkan promosi kerja apabila telah bekerja 1 tahun lebih dan di lihat dari kinerja karyawan tersebut, dan untuk staff karyawan tidak dapat kenaikan promosi dikarenakan sudah terjadi ikatan kerja antara PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong dengan tempat perusahaan asal staff tersebut. Dan pada mutasi kerja pada PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong, jarang terjadinya pemutasian pekerjaan apabila tidak di butuhkan sehingga membuat karyawan jenuh dalam bekerja.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong”***

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong ?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong?
4. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong
2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong

4. Pengaruh Mutasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang diperoleh oleh penulis khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, yang menyajikan informasi mengenai kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju – Sungai Gerong

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CAPS : Yogyakarta.
- Fakultas Ekonomi. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Cetakan Pertama Edisi Kedua. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M.Iqbal. 2010. *Statistik I*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ina Ratnamasih, S. E. (2022). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK BRI (PERSERO) CABANG CIKARANG* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Plaju, P. P (2020). *TANGGUNG, ADAFTIF, DAN PERSISTEN MENUJU BISNIS BERKELANJUTAN DAN BERKEMBANG*. Palembang.
- Priyanto. 2011. *Statiska II*. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- Punky Praja Jatmika, M. B. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR JAYA KOTA PROBOLINGGO*. Vol. 15, No. 01, Februari, 2022.

- Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV ALFABETA.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta. CV ANDI OFFSET.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. P., & Pangestu, E. R. (2022). *PENGARUH MUTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEURONWORKS INDONESIA* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).