

**PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI JABATAN DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI)
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**NENI OKTARIA
NPM. 1901110233**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Neni Oktaria
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0233
Jurusan/Prog.Stud : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal :PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI
JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI)

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 13-04-2023 Pembimbing I : Kamariah, S.E., MM
NIDN : 0221075802

Tanggal 13-04-2023 Pembimbing II : Nur Effen, S.E., MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE, MS.i, AK, Ca, CSRS
NIDN: 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

186 / PS / DFE / 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Neni Oktaria
Nomor Pokok/NPM : 1901110233
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Keuangan
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI
JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI)

Penguji Skripsi:

Tanggal 13-04-2023..... Ketua Penguji : Kamariah, S.E.,MM
NIDN.0221075802

Tanggal 13-04-2023..... Penguji 1 : Nur Effen, S.E.,MM
NIDN.0202076102

Tanggal 13-04-2023..... Penguji II : Lusia Nargis, S.E.M.Si
NIDN.0222036101

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 13-04-2023



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

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 13-04-2023

Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN.0222096301

146/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bukanlah jabatan yang membuat seseorang dihormati, tetapi oranglah yang membuat jabatan dihormati”.

“Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatukan.

Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes ”.

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”.

KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

“Kedua Orang Tua Tercinta”

“Seluruh Keluarga Besar”

“Orang Terdekat Yang Selalu Kasih Semangat”

“Almamaterku, Universitas Tridianti Palembang”

“Dosen Pembimbing Skripsi”

“Teman-Teman Sahabatku”

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Neni Oktaria
NPM : 1901110233
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Neni Oktaria
Neni Oktaria

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa Allah SWT memberikan kesempatan tersebut melalui kasih sayang yang tak pernah putus dari orang tua. Saudara dan kerja sama yang terjalin dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Adapun judul yang diajukan adalah Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Yth. Ibu **Dr. Ir. Hj. Manisah M.P** selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Yth. Ibu **Dr. Msy. Mikial,S.E., M.Si.,Ak.,CA.,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Yth. Ibu **Mariyam Zanariah, SE.,M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
4. Yth. Ibu **Kamariah, S.E.,MM.** selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu **Nur Effen, S.E.,MM.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya.

5. Bapak **Muhammad Ridwan, SE.,MM.** Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Kedua Orang tua dan saudara – saudara tercinta yang rela berkorban, memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Sahabat saya, Yosi Try Agustina, Melani anggraini, Fransisca Amelia, Dita Febita, Hutari Tirsyah, Angga Syaputra, Daniel Harry Prayogo, yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.
9. Orang – orang disekitar saya yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga segala amal baik yang diberikan semua pihak kepada saya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan dengan kerendahan hati saya menerima segala perbaikan, masukan maupun kritik dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya sebagai penulis dan bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Palembang, Maret 2023

Neni Oktaria

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Penempatan.....	9
2.1.1.2 Kriteria Penempatan	10
2.1.1.3 Faktor- faktor penempatan.....	11
2.1.2 Promosi Jabatan	14
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.3 Dasar-dasar Promosi Jabatan.....	17
2.1.2.4 Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan	20
2.1.3 Kompetensi.....	23
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	23
2.1.3.2 Komponen Kompetensi	24
2.1.3.3 Kategori Kompetensi	26
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	27
2.1.4 Kerja karyawan	28
2.1.4.1 Pengertian Kerja Karyawan.....	28
2.1.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.1.4.3 Langkah-Langkah Penilaian Kinerja.....	31

2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	33
2.3 Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2 Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data.....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Rancangan Penelitian.....	45
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	46
3.5.1 Variabel Operasional	46
3.6 Instrumen Penelitian	51
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	52
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.7.5 Uji Hipotesis	55
3.7.5.2 Uji koefisien determinasi (R^2).....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	60
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	61
4.1.4 Pembagian tugas pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.....	62
4.1.5 Karakteristik Responden.....	63
4.2 Pembahasan Interpretasi.....	64
4.2.1 Uji Validitas.....	64
4.2.2. sUji Reliabilitas.....	67
4.3 Analisis Statistik.....	69
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif.....	69
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi.....	75

4.4 Uji Hipotesis Statistik	76
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	76
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	77
4.5 Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	84
5.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X1).....	65
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2).....	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3).....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penempatan (X1).....	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan (X2).....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X3).....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	69
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	78

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Teoritis.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	61

ABSTRAK

**NENI OKTARIA “PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI JABATAN
DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) PALEMBANG
(Dibawah Bimbingan Ibu Kamaria, S.E.,MM dan Ibu Nur Effen, S.E.,MM.)**

Berdasarkan Hasil Penelitian mengenai Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 6,616 + 0,188X_1 + 0,276X_2 + 0,291X_3 + 2,856 + e$ Penempatan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, dengan nilai sig $0,010 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Kompetensi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar pihak manajemen terhadap PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang harus bisa lebih memperhatikan Penempatan, Promosi Jabatan dan Kompetensi, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Penempatan, Promosi Jabatan dan Kompetensi.

ABSTRACT

NENI OKTARIA "THE EFFECT OF PLACEMENT, JOB PROMOTION AND COMPETENCY ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) PALEMBANG (Under the Guidance of Mrs. Kamaria, S.E.,MM and Mrs. Nur Effen, S.E.,MM).

Based on the results of research on the influence of placement, promotion and competence on employee productivity at PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang.

The results of this study indicate that the multiple linear regression value in this study is $Y = 6.616 + 0.188X_1 + 0.276X_2 + 0.291X_3 + 2.856 + e$ Placement, Position Promotion and Competence have a simultaneous positive significant effect on Employee Productivity at PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, with a sig value of $0.000 < 0.05$ then H_1 is accepted.

The results of partial hypothesis testing (t test) show that placement has a partially significant positive effect on employee work productivity at PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, with a sig value of $0.010 < 0.05$, so H_1 is accepted.

The results of partial hypothesis testing (t test) show that position promotion has a partially positive significant effect on employee work productivity at PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, with a sig value of $0.003 < 0.05$, so H_1 is accepted.

Competence has a partially positive significant effect on Employee Productivity at PT Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang, with a sig value of $0.001 < 0.05$, so H_1 is accepted.

Based on the results of this study, it is hoped that the management of PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang should be able to pay more attention to Placement, Position Promotion and Competence, because in this study there is an influence of each variable both simultaneously and partially on employee performance.

Keywords: Placement, Position Promotion and Competence.

RIWAYAT HIDUP

NENI OKTARIA, Lahir di Ulak-Embacang pada tanggal 25 Juni 2001. Anak dari Bapak Arga dan Ibu Asmori dan merupakan anak kelima dari lima bersaudara. Menempuh Sekolah di SD Negeri 2 Ulak-Embacang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Harapan Ulak-Embacang dan Sekolah Menengah Atas di SMA Aisyiyah 1 Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Neni Oktaria

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur primer dalam suatu perusahaan yang berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar suatu perusahaan berjalan dengan baik. Antara sesama karyawan dan perusahaan harus memiliki sikap atau hubungan yang saling membutuhkan, didalam perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan pekerjaan didalam perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal khusus terjadi pada pegawai baru menyatakan bahwa penempatan adalah “proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab”. Penempatan ialah tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2008).

Menurut Riva`I (2015; 170), “Penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Para karyawan baru yang telah diselesaikan menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan

karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi tertentu. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan pada posisi tertentu.

Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi Jabatan sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan diadakannya promosi jabatan berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) Mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Promosi jabatan yang objektif dan adil adalah salah satu usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tidak akan tercapai. Untuk tidak

terjadinya efek negatif di atas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Untuk dapat dipromosikan seseorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pangalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat.

Kompetensi adalah seperangkat keterampilan atau kemampuan khusus yang diperlakukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi kerja atau kompetensi karyawan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara

memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategi bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero). Merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Sriwidjaja diambil sebagai nama perusahaan untuk mengabadikan serjarah kejayaan Sriwijaya di Palembang, Sumatra selatan yang sangat disenangi di Asia Tenggara hingga daratan Cina, pada abad ke tujuh masehi.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang bergerak di bidang manufaktur menghasilkan pupuk dan urea merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi acuan perekonomian Indonesia. Selain meningkatkan kemampuan pada tempat pemasaran dan distribusi juga pemasaran, lembaga pun mesti mendukung dengan cara perhatian yang spesial kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang meyakini bahwa aset yang paling berharga dan Sumber Informasi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mempunyai peran menentukan dalam pencapaian kepuasan kerja dengan sumber daya manusia. Perusahaan juga mengutamakan peningkatan kesejahteraan dan kesehatan karyawan yang menjamin rasa tenteram dan kepuasan kerja di masa kerja maupun purnabakti. Kebijakan perusahaan guna memacu motivasi karyawan telah melaksanakan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi, peningkatan kompetensi, profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan khusus, dan peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan tunjangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan, promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas ,maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh penempatan, promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
2. Pengaruh penempatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa ataupun bagian dari civitas akademika untuk memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai penempatan, promosi jabatan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam memecahkan masalah berkaitan dengan penempatan, promosi jabatan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi mereka yang membutuhkan informasi khususnya mengenai penempatan, promosi jabatan dan kompetensi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y, Dkk. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal
- Ataunur, I dan Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy, Tbk. Jurnal
- Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Home > Vol 2 No 1 (2019) > siahaan, 39.*
- Devi, Dkk. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). Jurnal
- Djati, s. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan. *Vol. 7 No. 1 (2005): MARCH 2005, 20.*
- Efendy, E.S. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari. Skripsi
- Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan. Jurnal manajemen & Bisnis Vo. 14
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Gladisef, V. (2016). *Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan*. Skripsi
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2015. *Organisasi & Motivasi*, Bumi Aksara. Jakarta
- Jauhariah. (2014). Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. Skripsi

- Marshal. 2013. *Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. (Sanusi, 2011) (Taherdoost, 2016)
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Raharjo,S,Dkk.(2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Jurnal*
- RILIA ENIS, A. (2019). PENGARUH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Von.2019*, 38.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sustrisno. (2017). *Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi*. Yogyakarta: ekonisia.
- Taherdoost. (2016). Validity and reability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Acamedia Research in Management*, 28-36.
- Wicaksono,DP.(2014).*Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur* (Moeheriono, 2012) (Sugiyono, 2018)Tbk. (Bank Jatim) Cab. Pasuruan (Deskripsi penelitian di Bank Jatim Cab. Pasuruan)
- Widianingsih,E,Dkk.(2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.BRI (PERSERO), Tbk Cabang Semarang Patimura.*Jurnal*
- Wulandari,S.(2013). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Services. *Skripsi*
- Wa Ode Zusnita Muizu.(2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal pendidikan kewirausahaan indonesia*.