

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,  
MUTASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN BISNIS DAN  
KEUANGAN JPP DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**BELLA NABILA**

**NPM 2101110516**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bella Nabila  
Nomor Pokok/NIM : 2101110516  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi,  
Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP  
Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30 Januari 2024 Pembimbing I : KARTAWINATA, SE.MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal 30 Januari 2024 Pembimbing II : SYAHYUNI, SE.MM  
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan,  
Tanggal : 30 Januari 2024



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

Ketua Program Studi  
Tanggal : 30 Januari 2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301


082  
082/PS/DFEB/24


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bella Nabila  
Nomor Pokok/NIM : 2101110516  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi,  
Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP  
Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pembimbing Skripsi :


Tanggal ~~30 Januari 2024~~ Ketua Penguji :   
KARTAWINATA, SE.MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal ~~30 Januari 2024~~ Penguji I :   
SYAHYUNI, SE.MM  
NIDN : 0226106101


Tanggal ~~30 Januari 2024~~ Penguji II :   
Hj. NOVIARNI, SE.M.Si  
NIDN : 0221116101

Mengesahkan :

Dekan,  
Tanggal : 30 Januari 2024

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

Ketua Program Studi  
Tanggal : 30 Januari 2024

  
Mariyam Zanariah, SE. M.M  
NIDN : 0222096301



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Nabila

Momor Pokok / NPM : 2101110516

Angkatan : 2021

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis dan Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 24 Januari 2025

Penulis,



Bella Nabila

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang “. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program Sarjana Strata 1 (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal Ae, Ms. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial SE, M.Si, Ak, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Kartawinata, SE, MP. Selaku Pembimbing Utama.
5. Ibu Syahyuni, SE, MM. Selaku Pembimbing Kedua.
6. Ibu Venny Mayasari, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Seluruh Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan serta bantuannya sehingga proposal ini dapat selesai.
9. Kepada Diri Saya Sendiri Bella Nabila yang sudah bertahan dan selalu kuat menghadapi segala ujian dengan ikhlas.
10. Kepada Kedua Orangtua Saya Tercinta Ibu Nyimas Asiah dan Bapak Zainal Arifin, SE yang selalu mensupport dan tiada henti mendoakan yang terbaik, serta telah berjuang mendidik saya menjadi anak yang baik, sehat, dan kuat untuk menjalani semua proses kehidupan ini.
11. Kakak dan Adik-adik yang saya sayangi M. Irsan Alfiansyah, Syafa Yolanda, M. Haikal Ferdiansyah dan M. Kaffy Alqantara yang telah mensupport dan mendoakan saya.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.2 Penilaian Prestasi Kerja .....	9
2.1.1.3 Tahapan Prestasi Kerja .....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja .....	11
2.1.2 Kompensasi .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja .....	19
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	20

2.1.4	Mutasi Jabatan .....	22
2.1.4.1	Pengertian Mutasi Jabatan .....	22
2.1.4.2	Faktor-faktor Mutasi Jabatan .....	22
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Mutasi Jabatan .....	23
2.1.5	Promosi Jabatan .....	24
2.4.1	Pengertian Promosi Jabatan .....	25
2.4.2	Tujuan Promosi Jabatan .....	25
2.4.3	Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....	26
2.2	Penelitian Yang Relevan .....	27
2.3	Kerangka Berfikir .....	28
2.4	Hipotesis Penelitian .....	30
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1	Sumber .....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3	Populasi Sampel dan Sampling .....	34
3.3.1	Populasi .....	34
3.3.2	Sampel .....	35
3.3.3	Sampling .....	35
3.4	Rancangan Penelitian .....	36
3.5	Variabel dan Definisi .....	36
3.5.1	Variabel Penelitian .....	36
3.5.2	Definisi Variabel .....	37
3.6	Instrumen Penelitian .....	39
3.7	Uji Instrumen .....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	40
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.8	Teknik Analisis Data .....	41
3.8.1	Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.8.3	Uji Koefisien Korelasi .....	43
3.8.4	Uji Koefisien Determinasi .....	44
3.9	Uji Hipotesis	
3.9.1	Uji F (Simultan) .....	44
3.9.2	Uji t (Persial) .....	46
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambar Umum Perusahaan .....	49
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	51



4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	52
4.1.4	Pembahasan dan Interpretasi .....	55
4.1.4.1	Deskripsi Profil Responden .....	55
4.1.4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
4.1.4.3	Responden Berdasarkan Umur .....	56
4.1.4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
4.1.4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	58
4.1.5.1	Hasil Uji Validitas .....	58
4.1.5.2	Hasil Uji Reabilitas .....	62
4.1.7	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.7.1	Uji Normalitas .....	63
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas .....	64
4.1.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	65
4.1.8	Regresi Linear Berganda .....	65
4.1.9	Koefisien Korelasi .....	67
4.1.10	Koefisien Determinasi .....	68
4.1.11	Uji Hipotesis Penelitian .....	69
4.1.11.1	Uji Simultan (Uji F) .....	69
4.1.11.2	Uji Parsial (Uji t) .....	71
4.2	Pembahasan Hipotesis Penelitian .....	74
4.2.1	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi, dan Promosi Jabatan, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	74
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	74
4.2.3	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi, dan Promosi Jabatan, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	75
4.2.4	Pengaruh Mutasi Jabatan, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	75
4.2.5	Pengaruh Promosi Jabatan, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	76
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	78

5.2	Saran.....	80
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Jumlah Karyawan .....	4
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	27
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operaasional Variabel .....	37
3.3 Skala Likert Pengukuran .....	39
3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
4.1 Karakteristik Berdasarkan Kelamin.....	56
4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	56
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	58
4.5 Hasil Uji Validitas .....	59
4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	62
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
4.12 Hasil Uji Analisis Linear Berganda .....	66
4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	68
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	71

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	30
4.1 Struktur Organisasi .....	52
4.2 Uji Normalitas .....	63
4.3 Uji Heteroskedasitas .....	65

## ABSTRAK

Bella Nabila Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Bimbingan dengan Bapak Kartawinata, SE, MP dan Ibu Syahyunni, SE, MM.

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Mutasi ( $X_3$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_4$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh. Yaitu teknik pengambilan seluruh sampel yang ada. Pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui Uji Validitasi, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi ( $r$ ), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Serta Uji  $f$  (Simultan), Uji  $t$  (Persial). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic versi 2.

Berdasarkan hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, variabel Mutasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Prestasi Kerja Karyawan. variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil uji  $F$  menunjukkan Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja, ( $X_2$ ), Mutasi ( $X_3$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_4$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi, dan Promosi Jabatan, dan Prestasi Kerja.**

## **ABSTRACT**

Bella Nabila The Influence of Compensation, Work Environment, Transfers and Position Promotions on the Work Performance of JPP Business & Finance Department Employees at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Guidance with Mr. Kartawinata, SE, MP and Mrs. Syahyunni, SE, MM.

The aim of the research is to find out, analyze and prove the influence of compensation (X1), work environment (X2), transfers (X3), and position promotions (X4) on employee work performance (Y). The population used in this research were all employees of the JPP Business & Finance Department at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The sample used as objects in this research was 40 employees. The sampling technique in this research is a saturation technique. Namely the technique of taking all existing samples. Questionnaire data collection. The analysis technique used is statistical tests through Validation Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient (r), Determination Coefficient (R<sup>2</sup>) and f Test (Simultaneous), t Test ( Parsial). Data processing in this research uses the SPSS Statistics version tool .

Based on the results of the t test, it shows that the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Work Performance, the Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Work Performance, the Position Transfer variable has a positive and significant effect on

Employee Work Performance. The Job Promotion variable has a positive and significant effect on employee work performance. The results of the F test show the influence of compensation (X1), work environment (X2), transfer (X3), and position promotion (X4) on employee work performance (Y).

**Keywords: Compensation, Work Environment, Transfers and Position Promotions, and Work Performance.**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Bella Nabila  
Nomor Pokok / NPM : 2101110516  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 26 Maret 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Kartini No. 2180 Bukit Kecil, Palembang

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 31 Palembang, Lulus Tahun 2011
2. SMP Negeri 13 Palembang, Lulus Tahun 2014
3. SMK Negeri 3 Palembang, Lulus Tahun 2017
4. Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tahun 2021, Lulus Tahun 2025

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM adalah singkatan dari Sumber Daya Manusia, istilah ini merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan fungsi penting dalam organisasi yang bertanggungjawab untuk mengelola dan mengembangkan aset yang paling berharga yaitu karyawan. SDM memiliki beberapa aspek penting seperti memberikan umpan balik untuk karyawan berkembang, penyelesaian konflik, serta mengelola hubungan antar manajemen dan karyawan. MSDM adalah singkatan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yang merupakan disiplin ilmu yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan organisasi melalui pengelolaan yang efektif dan strategis. MSDM mencakup beberapa aspek seperti menentukan kebutuhan SDM, mengembangkan strategi, merekrut karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia, menentukan dan mengelola sistem, mengevaluasi kinerja karyawan, menjamin kesehatan dan keselamatan kerja serta memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan eranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu, lebih jelasnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan, meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa, sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotien (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) atau yang lebih dikenal dengan sebutan PT PUSRI adalah perusahaan yang bergerak sebagai pelopor produsen pupuk, yang terdiri dari pupuk Urea & pupuk NPK, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) didirikan di Indonesia Provinsi Sumatera Selatan kota Palembang pada tanggal 24 Desember 1959. PT PUSRI memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

Sejarah singkat PT PUSRI sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmennya dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah, selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengembangkan tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa, dan usaha lain yang berkaitan dengan industri

pupuk. Pusri juga bertanggungjawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan Public Service Obligation (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggungjawab pelaksanaan Public Service Obligation (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggungjawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, PT PUSRI telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sejak tanggal 18 April 2012, Kementerian BUMN meresmikan PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagaimana induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). PT Pupuk Indonesia (Persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali PT PUSRI dengan kepemilikan sebesar 99,9998%. Sementara entitas pemilik akhir dari PT Pupuk Indonesia (Persero) adalah Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki seluruh (100,00%) saham PT Pupuk Indonesia (Persero). Hingga saat ini PT PUSRI secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Perseero) dan tetap menggunakan *brand* dan merek dagang PT PUSRI. Jasa Pemeliharaan Pabrik (JPP) adalah salah satu Divisi atau Kompartemen yang berada di area Pabrik PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) Jasa Pemeliharaan Pabrik (JPP) sebagai penjualan jasa dan sewa alat untuk

pengoptimalan Departemen Bisnis dan Keuangan JPP dan Kompartemen SBU JPP dalam bertindak baik di internal maupun dengan pihak eksternal. Dalam hal ini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam Bisnis dan Keuangan seperti Departemen Bisnis dan keuangan JPP PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dalam menjalani kegiatan terutama yang berkaitan dengan bisnis dan keuangan JPP, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) menyerahkan tugas tersebut kepada Departemen Bisnis dan Keuangan JPP yang mana dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, dipimpin oleh Vice President (VP) Bisnis dan Keuangan JPP. Departemen Bisnis dan Keuangan JPP sendiri terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu sebagai berikut :

1. Assistant Vice President (AVP) Administrasi dan Keuangan JPP.
2. Assistant Vice President (AVP) Pengadaan Material dan Jasa JPP.
3. Assistant Vice President (AVP) Sales dan Marketing JPP.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP  
di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	VP Departemen Bisnis & Keuangan JPP	1
2	Sekretaris Departemen Bisnis & Keuangan JPP	1
3	Bagian Pengadaan Material & Jasa JPP	12
4	Bagian Administrasi & Keuangan JPP	12
5	Bagian Sales & Marketing JPP	14
Jumlah		40 Orang

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan Departemen Bisnis dan Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang berjumlah sebanyak 40 orang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja secara persial terhadap Prestasi Kerja karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Mutasi Jabatan secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
5. Apakah ada pengaruh Promosi Jabatan secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk Mengetahui, Menganalisa dan Membuktikan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Pengaruh Kompensasi secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4. Pengaruh Mutasi Jabatan secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
5. Pengaruh Promosi Jabatan secara persial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat menambah dan memahami ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada topik Pengaruh Kompensai, Lingkungan Kerja, Mutasi & Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

## 2. Bagi Perusahaan

Membantu pihak manajemen perusahaan dalam memberikan masukan evaluasi untuk tentang Pengaruh Kompensai, Lingkungan Kerja, Mutasi & Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

## 3. Bagi Akademik

Sebagai bahan refrensi untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah Pengaruh Kompensai, Lingkungan Kerja, Mutasi & Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Departemen Bisnis & Keuangan JPP pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

## DAFTAR PUSTAKA

- A. P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arisandi, M. (2019). *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Padang* sidimpuan. Skripsi.
- Alfabet. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>.
- Agustin, Basriani. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja di Pekan Baru*. Pekan Baru.
- Astuti. 2018. *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja* <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal*. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55.
- Dharma, Agus. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Hasibuan, H. M. (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, D. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Kerja, Kompensasi, terhadap*

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Labuhan haji.

80

Jurnal Ecobisma,

Hariandja, M. T. E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widi

asarana Indonesia. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Manulang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh,



Bandung: PT. Refika Aditama.

Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sofyan, H. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. In Cv

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan,

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.

*Jurnal Profit Volume 7*.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua

Jakarta: Prenada Media Group.

Suhud, Tubagus. 2013. “Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas

Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”. *Forum Penelitian*, (13) : 591-

592.

Sutrisno, Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

