

**PENGARUH ROTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PT. SUMATRA UNGGUL PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : MUHAMMAD SAHRIN

NIM : 212018019

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH ROTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PT. SUMATRA UNGGUL PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



NAMA : MUHAMMAD SAHRIN

NIM : 212018019

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Sahrin
Nim : 212018019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Muhammad Sahrin
Muhammad Sahrin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan
Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja
Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang.

Nama : Muhammad Sahrin

Nim : 212018019

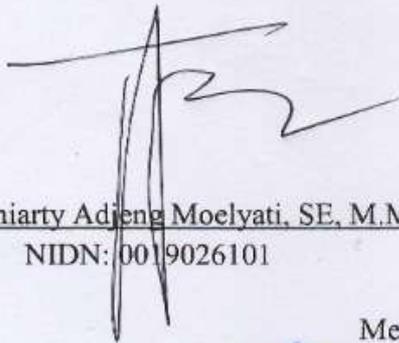
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juli 2022

Pembimbing I



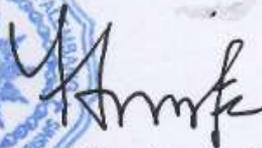
Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, SE, M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, SE, M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui, Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E, M.Si
NIDN : 0229057501

Motto

- Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai kaum itu sendiri yang mengubah nasib atau keadaan yang ada pada dirinya (QS Ar-Ra'd 11)

Persembahan:

Dengan melapaskan
Bismillahirohmannirohim skripsi ini
saya persembahkan untuk :

- Ayah (Umar) dan Ibu (Salinem) yang tak henti-hentinya mendukung serta mendoakan sehingga anak-anaknya tidak kekurangan kasih sayang dan cinta
- Adik-adik ku (Noviyan Umar dan Apriliyanti)
- Almamaterku tercinta

PRAKATA

Assalamu”allaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang” Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasi kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Ayah (Umar) dan Ibu (Salinem) saya tercinta yang menjadi sosok luar biasa sebagai orang tua sehingga anak-anaknya tidak kekurangan kasih dan sayang, adik saya (Noviyan Umar dan Apriliyanti) yang mendukung penuh penulis
3. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Dr.Trisniarty Adjeng Moelyati, SE, M.M dan Gumar Herudiansyah, SE, M.M selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta

bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Karyawan PT. Sumatra Unggul yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
9. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang, dan
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2022

Penulis



Muhammad Sahrin

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35

C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi Dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75
Daftar Pustaka	77
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel I.IV Data Target Dan Pencapaian Omset Kendaraan PT. Sumatra Unggul Palembang Tahun 2017 – 2021	4
Tabel I.I Hasil Prapenelitian Rotasi Kerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang	5
Tabel I.II Hasil Prapenelitian Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang	6
Tabel I.III Hasil Prapenelitian Motivasi Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang	7
Tabel III.I Operasional Variabel	36
Tabel III.II Jumlah Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang Berdasarkan Bagian Pekerjaan	37
Tabel IV.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV.4 Gambaran Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	53
Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Responden Variabel Rotasi Kerja	54
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan	56
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Variabel Motivasi	58
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja	62
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	63

Tabel IV.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel IV.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	68
Tabel IV.16 Hasil Uji T	68
Tabel IV.17 Hasil Uji Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kusioner

Lampiran 3 Butir Jawaban Pernyataan Rotasi Kerja

Lampiran 4 Butir Jawaban Pernyataan Promosi Jawaban

Lampiran 5 Butir Jawaban Pernyataan Motivasi

Lampiran 6 Butir Jawaban Pernyataan Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Hasil Uji Validasi Rotasi Kerja

Lampiran 8 Hasil Uji Validasi Promosi Jabatan

Lampiran 9 Hasil Uji Validasi Motivasi

Lampiran 10 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

Lampiran 11 Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 12 Hasil Uji F, Uji T , Uji Determinasi

Lampiran 13 Tabel R

Lampiran 14 Tabel F

Lampiran 15 Tabel T

Lampiran 16 Sertifikat SPSS

Lampiran 17 Sertifikat Komputer

Lampiran 18 Sertifikat AIK

Lampiran 19 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 20 Bebas Plagiat

Lampiran 21 Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 22 Data Peserta Komprehensif

Lampiran 23 Riwayat Hidup

Lampiran 24 Jurnal

ABSTRAK

Muhammad Sahrin/212018019/2022/Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik guna menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 karyawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Kemudian data diolah menggunakan teknik analisis linier berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

Terbukti dengan hasil analisis koefisien determinasi dimana variabel Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 50,3 % dan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, Motivasi, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga memegang peran bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan.. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini di pengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya Dalam meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah kebijakan promosi jabatan yang tepat, rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta motivasi terhadap karyawan, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan memiliki perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya naik jabatan) maka tidak dapat dipromosikan. Sebaliknya, seorang karyawan yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk di promosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan. Edy Sutrisno (2016:170). Seringkali kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja disuatu unit atau satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Pada konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi seperti ini tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan atau karyawan secara berkala.

Rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan

dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Wirawan (2015: 95)

Promosi Jabatan adalah proses perpindahan jabatan ke jabatan yang lainnya dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai pada jabatan sebelumnya. Jika diadakan kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan atas keadilan dan objektivitas, karyawan terdorong untuk berkerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Sastorhadiwirjoyo dan Michael (2015)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Hafidzi dkk (2019 : 52) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja Menurut Sedarmayanti (2017, p.154)

PT. Sumatra Unggul Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa sewa alat berat dan jasa angkutan alat berat yang konsisten dan efisien dalam menghasilkan mutu service yang tinggi dan menjadi partner bisnis yang baik dan dapat dipercaya. Proses untuk pengolahan tersebut secara langsung membutuhkan keberadaan karyawan yang benar-benar memiliki keahlian dalam bidangnya.

Berikut pencapaian Kinerja Perusahaan PT. Sumatra Unggul Palembang pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel I.I dibawah ini:

Tabel I.I
Data Target Dan Pencapaian Omset Kendaraan
PT. Sumatra Unggul Palembang Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase %
1	2017	10.200	900	8.82%
2	2018	10.800	10.000	92,59%
3	2019	12.000	900	7.50%
4	2020	12.000	13.000	108.33%
5	2021	18.000	16.000	88.88%

Sumber : PT. Sumatra Unggul Palembang

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi PT. Sumatra Unggul Palembang dari tahun ke tahun mengalami penurunan. hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan ini belum sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sumatra Unggul Palembang disebabkan oleh faktor rotasi kerja yang berlebihan, promosi jabatan yang kurang tepat, serta kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil prapenelitian pada variabel rotasi kerja dapat dilihat pada tabel I.II berikut ini:

Tabel I.II
Hasil Prapenelitian Rotasi Kerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1	Pembentukan rotasi kerja membuka kesempatan untuk mengembangkan karir	13	17
2	Dengan adanya rotasi kerja menciptakan keseimbangan antara sesama karyawan	10	20
3	Penerapan rotasi kerja menambah pengalaman	14	16
4	Dengan adanya rotasi kerja menghilangkan kejenuhan dalam berkerja	15	15
5	Rotasi kerja memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada keryawan yang berprestasi	10	20

Sumber: Hasil Pra Penelitian PT. Sumatra Unggul Palembang

Suatu *job rotation* atau perputatan jabatan ialah suatu mutasi personal yang di secara horizontal tanpa mengakibatkan perubahan pada hal gaji ataupun pangkat/golongan menggunakan tujuan buat menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindari terjadinya kejenuhan, adapun indikator rotasi kerja sendiri adalah: pengalama, pengetahuan, kebutuhan, dan prestasi kerja

Berdasarkan tabel I.2 dapat kita lihat pada pernyataan 1-5 banyak karyawan lebih memilih untuk menjawab tidak , ini menunjukkan bahwa rotasi kerja sendiri belum berjalan sesuai yang diinginkan pada perusahaan tersebut. Dan ini bisa saja menyebabkan kinerja karyawan menurun karna

karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya,. Serta karyawan yang ada pada perusahaan merasa pengalaman yang didapatkan kurang hal ini dapat memicu seorang karyawan bisa untuk mengajukan *resign*.

Berdasarkan hasil prapenelitian pada variabel promosi jabatan dapat dilihat pada tabel I.III berikut ini:

Tabel I.III
Hasil Prapenelitian Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu mementingkan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	12	18
2	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	10	20
3	Kemampuan bersosialisasi antara sesama karyawan menjadi pertimbangan promosi jabatan	10	20
4	Saya selalu melakukan yang terbaik di tempat saya berkerja	14	16
5	Saya telah memiliki banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya	11	19

Sumber: Hasil prapenelitian PT. Sumatra Unggul Palembang

Promosi jabatan merupakan salah satu penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dan kemampuan yang berkompeten dari pada karyawan lain. Sehingga promosi jabatan dianggap pantas diberikan kepada karyawan yang memenuhi standarisasi perusahaan. Namu berdasarkan hasil prariset yang ditunjukkan pada tabel I.3 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang memadai, serta merasa pihak perusahaan sendiri

kurang peduli atas prestasi kerja yang telah dicapai, sehingga mengakibatkan karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik

Berdasarkan hasil prapenelitian pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel I.IV berikut ini:

Tabel I.IV
Hasil Prapenelitian Motivasi Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	11	19
2	Perusahaan berusaha bersikap adil terhadap setiap karyawan	9	21
3	Perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	14	16
4	Atasan memberikan motivasi untuk karyawanya supaya lebih semangat untuk berkerja	10	20
5	Hubungan dengan atasan anda terjalin dengan baik dan harmonis	14	16

Sumber: Hasil Prapenelitian PT. Sumatra Unggul Palembang

Motivasi merupakan salah satu indikator penting yang memengaruhi kinerja karyawan, namun pada PT. Sumatra Unggul Palembang tingkat motivasi karyawan bisa dikatakan rendah, pada tiap-tiap pernyataan responden lebih banyak memilih tidak. Ini berarti karyawan merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan antara karyawan dan atasan bisa dikatakan belum terjalin dengan baik dan harmonis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh rotasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang?
2. Adakah Pengaruh rotasi kerja terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang?
3. Adakah Pengaruh promosi jabatan terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang?
4. Adakah Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh rotasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

2. Untuk mengetahui Pengaruh rotasi kerja terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh promosi jabatan terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang
4. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan, rotasi kerja, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ajinomoto Indonesia Mojokerto Factory) (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan. Malayu S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Indrayati, M. A., & Yuniawan, A. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Irhah Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi, (Bandung : Alfabeta,2016), Hal.88
- Mandagi, A., Mananeke, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emha: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, N. M. A. M., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. *Emas*, 2(2), 135-149.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Pt. Bumi Aksara,2015), Hal.169
- Sugiyono (2017), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung.: Alfabeta.
- Sukirman, S., & Wajdi, M. F. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).