

ASLI
DIPERIKSA OLEH: 21/7/2024
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, DAN KEMASYARAKATAN

**PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUMDESMA
BAYUNG LENCIR**



Skripsi Oleh

NESATI INDAR PARAWANSAH

01011382126165

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUMDESMA BAYUNG LENCIR

Disusun Oleh :

Nama : Nesati Indar Parawansah
NIM : 01011382126165
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk dipergunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,



Dr. Wita Farla WK, SE., MM

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 4/2020
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUMDESMA BAYUNG LENCIR**

Disusun Oleh :

Nama : Nesati Indar Parawansah

NIM 01011382126165

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 09 Juli 2025

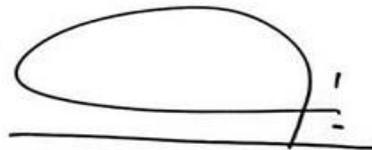
Ketua



Dr. Wita Farla WK, SE., MM

NIP. 198104012014092001

Penguji

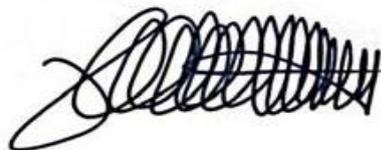


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP.196211101991031006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nesati Indar Parawansah

NIM : 01011382126165

Jurusan : S1 Manajemen

Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh masa kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BUMDesma

Bayung Lencir

Pembimbing:

Ketua :Dr. Wita Farla WK, SE., MM

Anggota :Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 09 Juli 2025

Surat Pernyataan



Nesati

Nesati Indar Parawansah

NIM.01011382126165

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

Grateful for the struggle, proud of the journey

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Teman - teman S1 asal S1 Manajemen 2021
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Masa Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan BUMDesma Bayung Lencir”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan . Segala kesalahan dan kekurangan mutlak menjadi tanggung jawab penulis. Namun, apabila terdapat manfaat dalam skripsi ini, sesungguhnya semua itu mutlak petunjuk dari Allah SWT.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 09 Juli 2025

Peneliti,



Nesati Indar Parawansah

NIM.01011382126165

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan sehat wal afiat. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terima kasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya dalam keadaan sehat wal afiat.
2. Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Wita Farla WK S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
6. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku Dosen Penguji seminar proposal yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan

masuk hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan inshaAllah dalam prakteknya nanti.

8. Kedua Orang Tua Tercinta, Papaku Arbu Adinata dan Almarhum Mamaku Erma Wati yang tak hentinya-hentinya mendoakan serta memberi dukungan dan semangat, terima kasih untuk semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidup olehku.

9. Untuk semua keluarga yang tidak bisa disebut satu-persatu, terima kasih atas doa dan dukungan serta motivasi yang telah diberikan kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada diri saya sendiri, Nesati Indar Parawansah. Terima kasih sudah bertahan atas segala perjuangan, air mata, dan ketidak pastian diperjalanan panjang ini, meskipun sering kali merasa ingin menyerah. Terima kasih karena telah menemukan kekuatan didalam ketidak pastian dan kegagalan. Terima kasih telah melibatkan Allah SWT dalam setiap perjalananmu dan menjadi batu sandaranmu. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Apapun kurang dan lebihmu, mari merayakan diri sendiri. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan- Nya Aamiin.

11. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada saya.

Peneliti

Nesati Indar Parawansah

NIM.01011382126165

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 21 / 1 2021
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL

ABSTRAK

PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMDESMA BAYUNG LENCIR

Oleh :

Nesati Indar Parawansah

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bumdesma Bayung Lencir, populasi penelitian ini adalah karyawan Bumdesma Bayung Lencir yang berjumlah 31 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling/tebar kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan masa kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan promosi jabatan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan masa kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

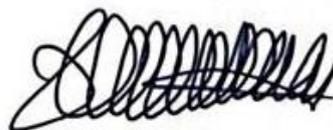
Kata Kunci : Masa Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Mengetahui,
Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAC

ASLI
JURUSAN PAJAN EKSPERIMEN
FAKULTAS EKONOMI
2024

ABSTRAC

**PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BUMDESMA BAYUNG LENCIR**

By :

Nesati Indar Parawansah

The purpose of this study was to determine the effect of work period and job promotion on employee performance at Bumdesma Bayung Lencir, the population of this study was 31 employees of Bumdesma Bayung Lencir. The sampling technique used in this study used the sampling/questionnaire distribution method. The data analysis method used multiple linear regression analysis. The results of the hypothesis test prove that work period has a positive effect on employee performance, which means that an increase in work period is followed by an increase in employee performance. The results of the hypothesis test prove that job promotion has a positive effect on employee performance, which means that an increase in job promotion is followed by an increase in employee performance. The results of the hypothesis test prove that work period and job promotion have a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Period, Job Promotion, Employee Performance

Acknowledge,

Advisor

The Head of Management Department



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 21 / 7 2015
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Disusun Oleh :

Nama : Nesati Indar Parawansah
NIM : 01011382126165
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Masa Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan BUMDesma Bayung Lencir

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

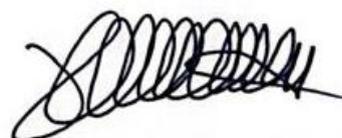
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Wita Farla WK, SE., MM

NIP. 198104012014092001



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, M.M

NIP.198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Nesati Indar Parawansah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Sindang Marga, 07 Juni 2003
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah : Sindang Marga, Kecamatan Bayung Lencir,
Kabupaten Musi Banyuasin
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Email : nesatiindar@icloud.com
No. HP : 082130034709

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD N 1 Sindang Marga
SMP : SMP N 1 Bayung Lencir
SMA : SMA N 1 Bayung Lencir
S-1 : Program Studi S1 Manajemen Fakultas
Ekonomi, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|--------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vii |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | xii |
| RIWAYAT HIDUP | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 Teori Keadilan (<i>Equality Theory</i>) | 9 |
| 2.2 Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.2.1 Defenisi Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.3 Masa Kerja | 11 |
| 2.3.1 Defenisi Masa Kerja | 11 |
| 2.3.2 Indikator Masa Kerja | 13 |
| 2.4 Promosi Jabatan..... | 14 |
| 2.4.1 Defenisi Promosi Jabatan | 14 |
| 2.4.2 Indikator Promosi Jabatan | 16 |
| 2.5 Hubungan Antar Variabel | 16 |
| 2.5.1 Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 16 |
| 2.5.2 Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| 2.7 Kerangka Konseptual | 24 |
| 2.8 Hipotesis Penelitian | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 25 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 25 |
| 3.2 Rancangan Penelitian..... | 25 |
| 3.1 Jenis dan Sumber Data..... | 26 |
| 3.3.1 Jenis Data | 26 |
| 3.3.2 Sumber Data | 26 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5 Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.5.1 Populasi | 28 |
| 3.5.2 Sampel..... | 28 |
| 3.6 Teknik Analisa Data | 29 |
| 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian..... | 29 |
| 3.6.2 Metode Sukses Interval (MSI)..... | 30 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 3.6.4 Uji Statistik..... | 32 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis | 35 |
| 3.7 Defenisi Operasioanl Variabel..... | 36 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 4.1 Profil Tempat Penelitian | 40 |
| 4.2 Visi dan Misi..... | 41 |
| 4.3 Logo Perusahaan..... | 41 |
| 4.4 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.5 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.5.1 Profil Responden | 43 |
| 4.5.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden | 47 |
| 4.5.3 Uji Instrumen Penelitian..... | 62 |
| 4.6 Uji MSI (<i>Method Succesive Interval</i>)..... | 66 |
| 4.7 Uji Asumsi Klasik..... | 66 |
| 4.8 Uji Statistik | 69 |
| 4.9 Uji Hipotesis | 72 |
| 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 78 |
| 5.1 Kesimpulan | 78 |
| 5.2 Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN | 84 |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan Bumdesma Bayung Lencir Periode..... | 3 |
| Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dan Masa Kerja Bumdesma Bayung Lencir | 4 |
| Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bumdesma Bayung Lencir yang Dipromosikan | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 17 |
| Tabel 3.1 Interval Korelasi | 34 |
| Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel..... | 37 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan | 44 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 45 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 46 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Masa Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan..... | 52 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 57 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Masa Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 64 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas..... | 66 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolgomorov Smirnov | 67 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas | 67 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedasitas | 68 |
| Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 69 |
| Tabel 4.17 Interval Korelasi | 70 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)..... | 71 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 71 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji F (Kesesuaian Model) | 72 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji t (Uji Parsial) | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|--------------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 24 |
| Gambar 4.1 Logo Perusahaan..... | 41 |
| Gambar 4.2 Struktur Perusahaan | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Hal |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner 31 Responden | 93 |
| Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas | 96 |
| Lampiran 4 Uji MSI..... | 100 |
| Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik | 103 |
| Lampiran 6 Uji Statistik..... | 104 |
| Lampiran 7 r-tabel | 106 |
| Lampiran 8 F Tabel..... | 107 |
| Lampiran 9 t Tabel..... | 108 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang memastikan organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan efisien. Menurut penelitian terbaru, SDM adalah serangkaian sistem formal yang dirancang untuk memanfaatkan kemampuan manusia secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Mathis dan Jackson 2019). Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerjanya, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sehingga organisasi mampu menjaga kelangsungan dan eksistensinya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Seiring dengan semakin berkembangnya pemahaman tentang pentingnya SDM dalam organisasi, terdapat tuntutan bagi setiap perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta produktif. SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi. SDM dapat diolah menjadi potensi nyata yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi, baik dalam aspek operasional maupun pencapaian tujuan jangka panjang (Hasibuan, 2020).

Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup rasa kebanggaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, prospek karier,

kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja, serta tanggung jawab yang diemban. Selain itu, pelatihan yang tepat juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup kompensasi, komunikasi yang efektif, dan penempatan yang sesuai dengan keahlian dan lokasi kerja karyawan. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan (Wahyuni, 2022).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk masa kerja karyawan. Masa kerja, dalam konteks ini, merujuk pada lamanya waktu seseorang bekerja di suatu perusahaan. Masa kerja dianggap sebagai salah satu indikator penting yang menentukan stabilitas dan kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut penelitian dari Siagian (2019), masa kerja mencerminkan seberapa lama seseorang bekerja di posisi tertentu, dan semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka merasa nyaman dan terikat dengan organisasi.

Bundesma Bayung Lencir merupakan badan usaha milik Desa bersama yang ada di Bayung Lencir. Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 34 Desa dengan jumlah penduduk 90.605 jiwa. Namun tahun 2011 telah terjadi pemekaran Kecamatan Bayung Lencir dan Kecamatan Tungkal Jaya sehingga Kecamatan Bayung Lencir terdiri dari 23 Desa yaitu 2 kelurahan dan 21 Desa. Jumlah penduduk Kecamatan Bayung Lencir

berjumlah 85.859 orang dengan kepadatan penduduk sebesar 17.71 penduduk perkilometer persegi (Profile Bumdesma, 2023).

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan Bumdesma Bayung Lencir Periode 2021-2024

| Aspek Penilaian | Target | Tahun | | | |
|---------------------|----------------|----------|----------|----------|----------|
| | Pencapaian (%) | 2021 (%) | 2022 (%) | 2023 (%) | 2024 (%) |
| Kredit Produktif | 100 | 90 | 92 | 95 | 97 |
| Kredit Konsumtif | 100 | 94 | 91 | 90 | 90 |
| Tabungan Pihak Ke-3 | 100 | 95 | 94 | 96 | 98 |
| Deposito | 100 | 83 | 85 | 88 | 90 |
| Laba | 100 | 89 | 91 | 94 | 97 |
| Rata-Rata | 100 | 90.2 | 90.6 | 92.6 | 94.4 |

Sumber: BUMDesma Bayung Lencir, 2024

Pembentukan tabel di atas merupakan hasil dari target yang berhasil dicapai karyawan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2024. Dari data penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dilihat adanya target yang telah ditentukan oleh perusahaan masih sepenuhnya belum terpenuhi atau terlaksanakan oleh karyawan.

Padahal pada kenyataannya perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mempertahankan pertumbuhannya dan tetap kompetitif. Namun, tidak sempurna nya capaian target tersebut juga dapat dipengaruhi beberapa faktor lain. Berikut ini adalah jumlah karyawan Bumdesma Bayung Lencir.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Dan Masa Kerja Bumdesma Bayung Lencir

| No | Divisi/Bagian | Jumlah Karyawan (orang) | Masa Kerja (tahun) |
|----|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1 | Direktur Utama | 1 orang | 11 tahun |
| 2 | Wakil Direktur Utama | 1 orang | 7 tahun |
| 3 | Sekretaris / Direktur Operasional | 1 orang | 8 tahun |
| 4 | Bendahara / Direktur Keuangan | 1 orang | 10 tahun |
| 5 | Manajer Verifikasi | 1 orang | 4 tahun |
| 6 | Manajer Penanganan Masalah | 1 orang | 7 tahun |
| 7 | Manajer Pendanaan | 1 orang | 7 tahun |
| 8 | Manajer Tata Usaha | 1 orang | 5 tahun |
| 9 | Staf Umum | 19 orang | 2 tahun |
| 10 | Staf Administrasi | 2 orang | 2 tahun |
| 11 | Staf Kebersihan | 2 orang | 5 tahun |
| 12 | Staf Keamanan | 2 orang | 2 tahun |
| | Jumlah SDM | 33 orang | |

Sumber: BUMDesma Bayung Lencir, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 Jumlah Karyawan BUMDesma Bayung Lencir, perusahaan ini memiliki total 33 karyawan yang tersebar dalam berbagai divisi/bagian. Setiap bagian memiliki jumlah karyawan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan operasional dengan 5 karyawan tetap dan 28 karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), sebagaimana disebutkan di dalam tabel. Selain itu, menunjukkan masa kerja karyawan BUMDesma, yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman dan stabilitas tenaga kerja di perusahaan. Korelasi antara jumlah karyawan dan masa kerja dapat membantu dalam menganalisis tingkat retensi karyawan serta kebutuhan strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini disebabkan oleh faktor adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya dan sistem organisasi. Kreitner & Kinicki (2004) juga menyatakan bahwa

masa kerja yang lama sering kali membuat karyawan merasa lebih betah di tempat kerja, karena mereka telah berhasil beradaptasi dengan kondisi lingkungan dan tugas-tugas mereka. Adaptasi ini menciptakan rasa nyaman dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Pentingnya pengelolaan SDM yang baik serta perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti masa kerja dan lingkungan kerja, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus berkembang akan lebih mampu mencapai tujuan jangka panjang mereka. Meskipun pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi, masih banyak perusahaan yang menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawan, dan masa kerja. Fenomena yang sering muncul adalah ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan dan penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas.

Promosi jabatan merujuk pada perpindahan seorang karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, baik dalam hal tanggung jawab maupun tingkatannya. dalam hierarki, maupun kompensasi yang diterima, promosi jabatan tidak hanya meningkatkan status dan pendapatan karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk mencapai pencapaian kerja yang lebih maksimal. Promosi ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang dipromosikan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga berpotensi meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2018). Kinerja karyawan yang dipromosikan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki, di mana

karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah mengadaptasi peran baru dalam jabatan yang lebih tinggi.

Dibawah ini adalah jumlah karyawan Bumdesma Bayung Lencir yang mendapatkan kesempatan promosi selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bumdesma Bayung Lencir yang Dipromosikan Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan yang Dipromosikan |
|-------|-----------------------------------|
| 2021 | 10 orang |
| 2022 | 7 orang |
| 2023 | 5 orang |

Sumber: BUMDesma Bayung Lencir, 2024

Dilihat dari Tabel 1.3 di atas, pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang, jumlah karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi adalah 5 orang, maka masing-masing karyawan mempunyai tingkat kesempatan untuk dipromosikan sebesar 0,15%.

Persaingan dalam memperoleh posisi pekerjaan semakin ketat. Hal ini sering kali memaksa karyawan untuk bersaing dengan individu lain yang mungkin lebih terampil atau berpendidikan lebih tinggi, meskipun tidak selalu memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama. Hal tersebut membuat pendidikan memainkan peran penting sebagai dasar dalam membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompetitif. Pendidikan tinggi memberi karyawan peluang lebih besar untuk promosi, karena perusahaan sering kali mencari kandidat yang tidak hanya memiliki pengalaman tetapi juga memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Banyak karyawan yang terdorong untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan gaji dan mempercepat karir mereka melalui promosi jabatan (Fahrizi et al., 2022).

Fenomena yang terjadi dalam banyak organisasi adalah bahwa proses promosi jabatan tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan karyawan. Terkadang, promosi didasarkan pada hubungan personal, senioritas, atau penilaian subjektif yang tidak selalu mempertimbangkan kompetensi dan prestasi individu. Hal ini sering kali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa lebih layak untuk dipromosikan, sehingga berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka. Di samping itu, persaingan global juga membuat karyawan harus terus meningkatkan pendidikan dan keterampilan agar bisa tetap relevan dalam pasar tenaga kerja yang semakin dinamis.

Berdasarkan latar belakang seperti di atas, maka hal ini yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul **“Pengaruh Masa Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan BUMDesma Bayung Lencir”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap Kinerja karyawan BUMDesma Bayung Lencir Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap Kinerja BUMDesma Bayung Lencir Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan BUMDesma Bayung Lencir Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BUMDesma Bayung Lencir Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengembangan teori mengenai hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan BUMDes Bayung Lencir. Dengan mendalami pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- 2) Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes. Informasi ini sangat penting bagi akademisi dan peneliti lain yang berfokus pada aspek sumber daya manusia dalam konteks organisasi desa.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Dukungan bagi Manajemen BUMDes

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan pemikiran yang berharga bagi manajemen BUMDes Bayung Lencir. Manajemen dapat menggunakan informasi yang diperoleh untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam mengelola pengembangan karir karyawan.

- 2) Strategi Manajemen SDM yang Lebih Baik

Dengan hasil penelitian ini, BUMDes diharapkan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Ini mencakup perencanaan karir, promosi, dan pengembangan karyawan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi dan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianti. 2020. “ *The Effect of Work Stress, Gender, Age and Working Period Of Nurse on the Performance of Night Shift Nurse*”. *International Conference on Environmental Health*. Vol.2 No.1
- Aulia, R., D. Safira, dan E. Nurdiawati. 2020. “No Title.” *Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja* 7(2).
- Dharma, Surya. 2021. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahrizi, Fahrizi, Trisnowati Josiah, dan Yulina Yulina. 2022. “Hubungan Promosi Jabatan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Pemerintah Daerah Provinsi Lampung.” *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* 1(1):89–94. doi: 10.24967/feb.v1i1.1475.
- Firdaus. 2024. “*The Effect of Job Promotion and Competence on Employee Performance through Career Development*”. *Innovation Bussiness Management and Accounting Journal*. Vol. 3 No. 4
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. Hani. 2022. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Haisbuan. 2019. “*The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan*”. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. Vol. 2 No. 1
- Hakim & Fadlillah. 2021. “*Effect of workload, job promotion, and work motivation on employee performance in PT XYZ*”. *Journal of Research in Business Economics and Education*. Vol. 3. No. 5
- Haryadi. 2022. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Beringin Life di Jakarta”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 No. 1
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti. 2021. “Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*. Vol. 1 No. 2
- Kereh, Elsa M., Victor P. Lengkong, dan Farlane S. Rumokoy. 2018. “Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4):3903–13.

- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Kurniawati. 2014. *Masa kerja dengan jobengagement pada karyawan*.
- Kurniawan & Fitriyani. 2021. "Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 2
- Martin. 2020. "Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana". *Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 6 No. 2.
- Mathis, Robert L., dan Jhon H. Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy.R.Wayne. 2008. *manajemen sumber daya manusia..jilid dua edisi sepuluh.Erlangga.,Jakarta*.
- Muhammad Aditya Lukman, Sini Andriana, Wita Farla. 2024. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang". *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. Vol. 6 No. 2.
- Nasar. 2023. "*The Effect of Job Promotion and Job Characteristics on Employee Performance Mediated Job Satisfaction*". *Atlantis Press*. Vol. iCAST-SS 2023
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Olateju. 2024. "*Effect of Job Promotion on Employees' Performance in Selected Money Banks in Southwest Nigeria*". *MSW Management Journal*. Vol. 34 No. 1
- Pratama & Sukarmin. 2019. "*The Relationship of Teacher Certification, Work Motivation, and The Working Period With The Performance of Physical Education Teachers of Elementary Schools*". *Journal of Education, Health and Sport*. Vol. 9 No.4
- Purnomo. 2020."Analisis Masa Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan". *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Vol. 5 No. 1
- Putri. 2024. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti". *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Vol. 8 No. 1
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Ana Wijandari. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life di Jakarta". *MAMEN (Jurnal Manajemen)*. Vol. 1. No.1
- Rosmaini & Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2. No. 1

- Saefulah. 2021. “*Effect of Job Promotion on The Performance of Civil Servants at The Regional Office of The Ministry of Religion of Banten Province Mediated By Job Satisfaction*”. *International Journal of Science, Technology & Management*. Vol. 2 No. 2
- Saing. 2020. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance”. *Journal of Economic, Management and Accounting*. Vol. 4 No.2
- Saputra & Kamarzaman. 2024. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir”. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Vol. 18 No. 1
- Sari & Sitohang. 2019. “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 8 No.10
- Saydam, Gauzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono & Firmansah. 2021. “*The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Working Period on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable*”. *Review of International Geographical Education Online*. Vol. 11 No. 10
- Suhardjo. 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol.5(No.3):1–13.
- Suwatno. 2001. *Asas asas manajemen sumber daya manusia*. Bandung :Penerbit Suci Press.
- Syukur & Perkasa. 2024. “*The Effect of Educational Background, Working Period, and Training on Employee Performance*”. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*. Vol. 1 No. 6
- Try Sutrisno & Fitriani. 2024. “Analisis Dampak Lamanya Masa Kerja Terhadap Kinerja dan Efektivitas Pelayanan Publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan”. *Jurnal Paris Langkis : Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*. Vol. 5 No. 1.
- Wahyuni, Ayu. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, Jurusan*

Manajemen Fakultas EKonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
10(3):769–81.

Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta:
Rajawali Pers.

Widiananda. 2020. “Pengaruh Promosi Jabatan, Pendidikan, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Dan Perdagangan Kota Malang”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Vol. 9 No. 14

Widyani & Putra. 2020. “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar”. *Jurnal Widya Manajemen*. Vol. 2 No. 1

Wita Fata, Yuliansyah M. Diah, Fera Widyanata. 2019. “Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang”. *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 4. No. 1.