



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan
Kota Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

SAVELA ARTHAMEVIA RAMADHINA

NPM 21901092050



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2024

RINGKASAN

Savela, 2024. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan Kota Pasuruan). Pembimbing 1 : Prof Dr. Yaqub Cikusin, M.Si, Dosen Pembimbing 2: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan Kota Pasuruan). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing perhitungan sebagai berikut : nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,748 > 2,002$ dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,145 > 2,002$ dan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Secara simultan atau Bersama-sama Variabel pengembangan karir dan promosi jabatan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan didapatkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,348 > 3,16$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai R square sebesar sebesar 0,285 artinya bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1) dan promosi jabatan (X2) sebesar 28,5 % untuk sisanya 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah pengembangan karir dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,349.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Savela, 2024. *The Influence of Career Development and Position Promotion on Employee Performance (Study of Employees of the Regional Public Company Tirta Umbulan Drinking Water, Pasuruan City)*. advisor 1: Prof. Dr. Yaqub Cikusin, M.Si, advisor 2: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

This research aims to determine the influence of career development and position promotion on employee performance (Study of employees of the Regional Public Company Tirta Umbulan Drinking Water, Pasuruan City). This type of research uses quantitative research. The population in this study were employees of the Tirta Umbulan Regional Public Drinking Water Company. The sampling technique used a saturated sampling technique with a total of 60 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and is processed using IBM SPSS Statistics 25.

The results of this research show that the career development variable has a positive and significant effect on employee performance with each calculation as follows: $t_{count} > t_{table}$ value, namely $2.748 > 2.002$ and a significance level of $0.008 < 0.05$. The position promotion variable has a significant effect on employee performance. The value of $t_{count} > t_{table}$ is $2.145 > 2.002$ and the significance level is $0.036 < 0.05$. Simultaneously or together, career development and position promotion variables jointly influence employee performance. Simultaneous testing resulted in the calculation of $F_{count} > F_{table}$, namely $11.348 > 3.16$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination test (R^2) showed an R square value of 0.285, meaning that the employee performance variable (Y) was able to be explained by the independent variables, namely career development (X_1) and position promotion (X_2) of 28.5% for the remaining 71.5% influenced by other variables not examined in this study. The results of the multiple linear regression test show that the dominant variable is career development with the largest beta coefficient value, namely 0.349.

Keywords: Career Development, Position Promotion, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. (Nawawi, 2011))

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja baik dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman

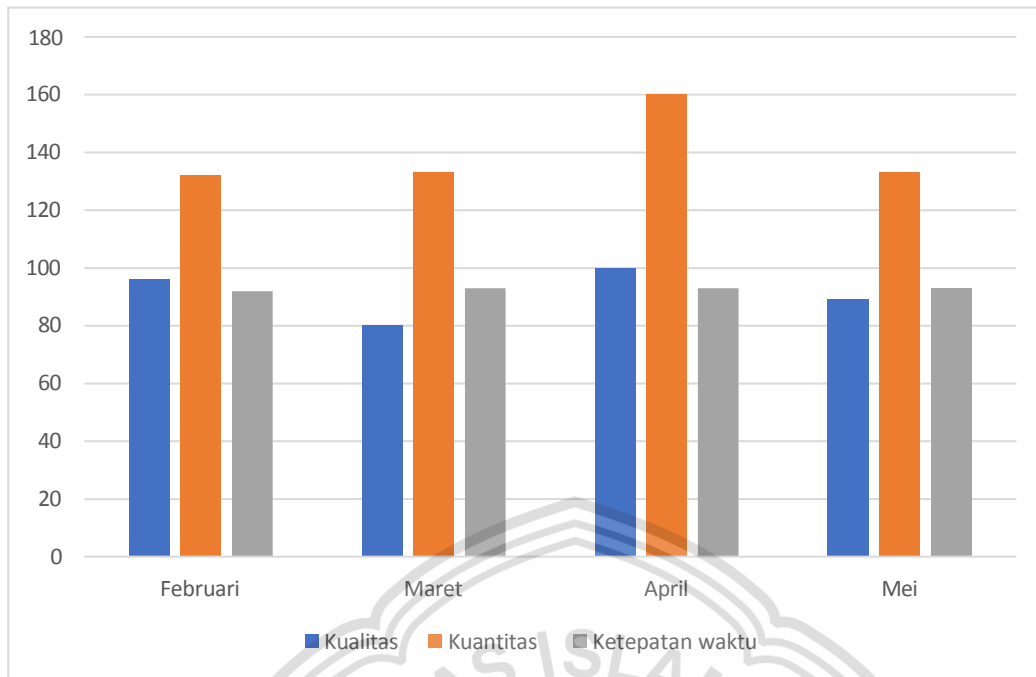
tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Nawawi, 2011)

Kinerja dalam kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Intensif, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Karyawan (pendidikan dan pelatihan) (Sinambela, 2012).

Salah satu perusahaan yang dikelola daerah adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM). Sebagai perusahaan yang mengelola potensi daerah dalam bidang penyediaan air minum bagi masyarakat, PERUMDAM diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan memberikan daya guna dan hasil yang sebaik- baiknya untuk menunjang tercapainya kemajuan bagi daerah PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan sebagai sebuah perusahaan yang berfungsi melayani kebutuhan publik, harus memperhatikan tingkat kepuasan. konsumen akan mutu pelayanan.

Supaya PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan dapat menjalankan fungsi tersebut, maka PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan harus selalu meningkatkan kinerjanya dengan melibatkan seluruh komponen dalam perusahaan, terutama kinerja dari para pegawai karena pegawai bertindak sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, serta berusaha bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sudah saatnya PERUMDAM turut berpacu dalam peningkatan kualitas. Baik kualitas produksi dengan menjaga ekosistem sekitar sumber mata air maupun kualitas layanan serta fasilitas saluran. Mengingat semakin melonjaknya permintaan akan air dari masyarakat, maupun industri yang naik secara signifikan.



Gambar 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: PDAM Kota Pasuruan

Berdasarkan gambar grafik diatas, bahwa kinerja karyawan PERUMDAM Kota Pasuruan dapat dikatakan bahwa produksi air di Kota Pasuruan dari bulan ke bulan tidak menentu, produksi air bisa meningkat dan menurun. Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa adanya penurunan hasil produksi pada bulan Februari ke bulan Maret mengalami penurunan, Maret ke April mengalami kenaikan. Hasil produksi yang tidak mencapai target menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PERUMDAM.

Beberapa Indikator kinerja karyawan yang di sampaikan oleh (Kasmir, 2016) yaitu kualitas dan kuantitas. melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan

yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah . melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

Jika kinerja karyawan itu baik maka akan tercapai target produksi atau bahkan melibehinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja menurun antara lain pengembangan karir dan promosi jabatan.

Karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka diperusahaan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan kinerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir.

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karier pegawainya, terdiri dari manajemen karier antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, kinerja karyawan, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja. Dalam tataran implementasinya pengembangan

karier lebih cenderung merupakan implementasi dari perencanaan karier. (Handoko, 2003) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan. Sementara itu, (Mondy, 1993) berpendapat bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karier yang direncanakan. Sebaliknya sumber daya manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang dipenuhinya. Keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau bekerja. Selain kemampuan kerja tidak terlepas dari promosi jabatan, baik promosi jabatan dari pegawai dari satu kantor atau promosi jabatan yang berasal dari luar, karena promosi jabatan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu promosi jabatan perlu diadakan agar pegawai mendapatkan hasil kerja yang baik, semakin tinggi pegawai termotivasi dalam bekerja maka hasil kerja yang dihasilkan pun tinggi.

Memahami pengembangan karier dalam suatu organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yakni: (1) bagaimana setiap orang merencanakan dan menerapkan tujuan kariernya, dan (2) bagaimana organisasi merancang dan menerapkan berbagai program pengembangan kariernya, sebagaimana terlihat dalam gambar berikut

Pengembangan karier melalui promosi bagi pegawai tentu saja menjadi keinginan yang diharapkan dapat terwujud. Dalam hal ini, promosi adalah perpindahan yang memperbesar otoritas dan tanggung jawab seseorang ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan akan semakin besar. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Menurut (Siagian, 2012) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2011) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang

menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Umbulan Kota Pasuruan salah satu perusahaan yang dikelola daerah yang berfungsi melayani kebutuhan publik, harus memperhatikan tingkat kepuasan konsumen akan mutu pelayanan. Agar Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Pasuruan dapat menjalankan fungsinya, maka PERUMDAM Kota Pasuruan harus selalu meningkatkan kinerja para pegawainya karena pegawai bertindak sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaannya.

Dari pengamatan yang dilakukan di PERUMDAM Tirta Umbulan Terkait dengan permasalahan kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, seperti ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang lebih mementingkan absensi dari pada penyelesaian pekerjaan, karyawan pada kelompok ini datang dan pulang tepat waktu namun kegiatannya di perusahaan lebih banyak menghabiskan waktu di kantin, membicarakan hal-hal yang tidak penting dan hal-hal yang tidak produktif lainnya.

Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi sangat diperhatikan oleh perusahaan, akan tetapi penanganan yang diberikan masih kurang sesuai dengan keinginan karyawan yang berakibat tetap rendahnya kinerja karyawan.

Untuk membuktikan kebenaran permasalahan ini maka akan dikaji lebih mendalam apakah pengembangan karir dan promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada kantor PERUMDAM yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau

Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini diketahui dari hasil wawancara oleh bapak Seno Adi Nugroho, beliau adalah manajer dibagian SDM bahwa meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

“Pengaruh Pengembangan Karir dan promosi jabatan terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan Kota Pasuruan)”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan?
2. Apakah promosi jabatan karyawan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan?
3. Apakah pengembangan karir karyawan dan promosi jabatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan,

maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh parsial pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh parsial promosi jabatan karyawan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan pengembangan karir karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Umbulan Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Menunjukkan kesadaran bagi karyawan maupun atasan dan Direktur akan arti pentingnya pengembangan karir dan promosi jabatan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.
2. Sebagai bahan masukan bagi PERUMDAM Tirta Umum Kota Pasuruan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir dan promosi jabatan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan pembahasan sebagai berikut .

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, hubungan antar variabel, kerangka dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, focus penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, dan juga Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran penelitian, hasil analisis data penelitian, dan pembahasan

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan dengan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk objek peneliti atau bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan, Maka dapat ditarik kesimpulan Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umbulan Kota Pasuruan)” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan pengisian kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner kepa karyawan Perumdam pada grub whatsapp dan sampel 60 responden menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PERUMDAM bisa disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PERUMDAM bisa disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PERUMDAM bisa disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PERUMDAM bisa disimpulkan bahwa hasil uji F (simultan) Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan.

B. Saran

1. Bagi PERUMDAM Tirta Umbulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pengembangan karir pada item X1.1 mempunyai nilai tertinggi yaitu 4,51 maka disarankan bagi pemimpin perumdam kota pasuruan tetap mempertahankan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sebelumnya, membantu karyan memahami prosedur kerja yang berlaku di kantor PERUMDAM

Pada item promosi jabatan X2.1 mempunyai tertinggi yaitu 4,38 maka disarankan pada perumdam tetap mempertahankan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya mampu mengembangkan dan menggali inforasi. Lebih terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini serta diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga menjadi akurat.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda, Serta dapat memperluas sampel penelitian dari perusahaan yang lebih besar. Dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan dari sumber buku yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, & Irham. (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, SPSS 2.5*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta Indonesia.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN; Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Henry, S. (2013). *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Irawan, W., Priyono, A. A., & Khoirul, A. (2021). Pengaruh Pengembahangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang). *Jurnal Riset Manajemen UNISMA*.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusnadi. (2003). *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Torada.
- Mondy, R. (1993). *Human Resources Management*. New Jersey: Allyn & Bacon.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.
- Rivai, B. (2005). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Poltak Sinambela: Prof. Dr. Lijan.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua*. Bandung: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2005). *Manajmrn Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sjafri, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Wahyudi. (2010). *Pengembangan Karir*.