

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK, AREA JAKARTA TEBET SUPOMO

Umi Harti¹, Sulisty Seti Utami², Irma Novida³ (*)

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of promotion (X1) and mutation (X2), as well as analyze the effect of promotion (X1) and mutation (X2) simultaneously on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo. This research design uses; Descriptive, Quantitative and Associative methods. With data collection techniques; field research (Field Research), literature research (Library Research). The data analysis techniques used in this research include multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination (R²) testing, partial (t) testing, and simultaneous (f) testing. The results of this study indicate that with multiple linear regression analysis, a constant value of 25.463 is obtained, which means that if job promotion (X1) and mutation (X2) do not change and approach 0, then the created employee performance is 25.463, and this result remains unchanged. The partial (t) test for the job promotion variable (X1) yields a t-value of 2.147 > 1.996 and for the mutation variable (X2) on employee performance (Y), a t-value of 3.705 > 1.996 is obtained. Thus, it can be concluded that the job promotion variable (X1) and the mutation variable (X2) have an influence on employee performance (Y). From the significant test, the correlation values for job promotion are 0.035 < 0.05 and for mutation 0.000 < 0.05, indicating that these variables partially have a significant influence on employee performance.

Kata Kunci: model pembiayaan, *musyarakah*, petani kopi

Januari – Juni 2023, Vol. 12 (1) : hlm. 89-102
©2023 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
All rights reserved.

(*) Korespondensi: harti71@gmail.com (U. Harti), sulisty.setiutami@gmail.com (S. Seti Utami), irmanovida74@gmail.com (I. Novida).

PENDAHULUAN

Komitmen untuk berusaha meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan menetapkan upaya yang bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan termasuk didalamnya promosi jabatan dan mutasi yang diberikan untuk karyawan.

Promosi jabatan berperan penting bagi setiap karyawan, dengan diadakannya promosi seorang karyawan merasa mendapatkan kepercayaan terhadap kinerja pada posisi pekerjaannya dan dapat menduduki jabatan lebih tinggi lagi. Dan, dapat mendorong seorang karyawan bekerja lebih semangat serta produktif sehingga berpengaruh baik terhadap hasil kerja.

Mutasi pada perusahaan dapat berfungsi sebagai pengembangan karena tujuan dari mutasi dapat meningkatkan keefisienan dan efektifitas bagi perusahaan tersebut. Sedangkan bagi karyawan dengan dilaksanakan mutasi dapat memberikan penyegaran kerja dan menghindari kejenuhan bagi karyawan, hal tersebut dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan teori, bagi karyawan yang mempunyai peluang mendapatkan promosi maka dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat lagi, bersemangat, dan disiplin.

Saat ini di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, setiap karyawan yang mendapat promosi jabatan level officer harus siap di mutasi keluar daerah dari tempat tinggalnya ini dan ini penyebab sebagian besar sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengamatan penulis bahwa karyawan yang di mutasi ke unit kerja lain mengalami penurunan kinerja penyebabnya antara lain : (1) Kondisi lingkungan tempat tinggal ditempat yang baru; (2) Adaptasi karyawan yang lambat; dan (3) Jauh dari keluarga, sehingga konsentrasi bekerja berkurang.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja (Performance Apraisal) Level Officer PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo Periode Tahun 2018 – 2021.

Tahun	Penilaian						Jumlah
	PL1	%	PL2	%	PL3%	%	
2018	6	9,09%	17	25,76%	43	65,15%	66
2019	7	10,45%	22	32,84%	38	56,72%	67
2020	3	4,41%	19	27,94%	46	67,65%	68
2021	3	4,35%	15	21,74%	51	73,91%	69

Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo

Keterangan:

PL1 : Istimewa PL2 : Bagus PL3 : Cukup

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan untuk level officer selama empat periode terakhir memberikan hasil yang selalu tidak stabil setiap tahunnya dan cenderung menurun. Jumlah karyawan yang mempunyai kinerja dengan nilai yang istimewa atau juga di sebut PL1 naik turun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 karyawan yang memiliki kinerja istimewa (PL1) berjumlah enam karyawan. Pada tahun 2019 jumlah tersebut meningkat menjadi tujuh karyawan, tetapi pada tahun 2020 dan 2021 jumlahnya berkurang menjadi tiga karyawan.

Demikian pula, kinerja karyawan yang memiliki nilai bagus, setiap tahunnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja bagus semakin tahun terus bertambah pada tahun 2018 berjumlah 17 karyawan naik menjadi 22 karyawan pada tahun 2019. Namun tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 19 karyawan dan tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 15 karyawan.

Sedangkan yang memiliki kinerja dengan nilai cukup atau PL 3 sempat mengalami perbaikan dengan penurunan dari tahun 2018 sebanyak 43 karyawan menjadi 38 karyawan pada tahun 2019. Akan tetapi tahun 2020 bertambah lagi menjadi 46 karyawan dan bertambah lagi ditahun 2021 menjadi 51 karyawan. Terjadi penurunan kinerja karyawan level officer yang cukup signifikan pada periode dua tahun terakhir.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan di level officer yang berkaitan dengan promosi jabatan yang diduga tidak sesuai dengan kemampuan (kecakapan) dan mutasi karyawan yang tidak sesuai keinginan karyawan dengan indikasi adanya rasa ketidakadilan dan tidak obyektif pada diri karyawan sehingga hal menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Sesuai dengan yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo”.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mendesain model pembiayaan Syariah dalam upaya pengembangan perkebunan kopi di Kabupaten Bener Meriah, Aceh.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode campuran yang merupakan sebuah pendekatan dalam penelitian dengan cara mengumpulkan data secara kuantitatif dan kualitatif, penelitian model campuran dianggap dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap karena didukung dengan asumsi filosofis dan data berupa angka. Creswell (2016: 3)

Penulis memilih objek penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo yang berlokasi di Jl. Prof. DR. Soepomo SH No.43, Kelurahan Tebet Barat, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12180 untuk mendapatkan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel X_1 , X_2 dan Y

	Promosi Jabatan	Mutasi	Kinerja Karyawan
Valid	69	69	69
Range	13	21	11
Minimum	22	34	39
Maximum	35	55	50
Sum	2221	3255	3257
Mean	32,19	47,17	47,20
Std Error	0,364	0,754	0,405
Std Deviation	3,026	6,266	3,363
Variance	9,155	39,263	11,311
Skewness	-1,134	-0,317	-1,043
Skewness Std error	0,289	0,289	0,289
Kurtosis	0,699	-1,044	-0,096
Kurtosis Std Error	0,570	0,570	0,570

Sumber: hasil pengolahan SPSS 25

Pada table diatas dapat diketahui total responden (N) dari variabel promosi jabatan (X_1) yaitu 69 orang dengan memperoleh nilai range 13. Dan, nilai minimumnya 22, sedangkan untuk nilai maksimum memperoleh nilai 35 dengan perolehan nilai (sum) sebanyak 2.221 untuk rata-rata (mean) sebanyak 32,19 dan nilai standard deviation sebanyak 3,026.

Pada table diatas dapat diketahui total responden (N) dari variabel mutasi (X_2) yaitu 69 orang dengan memperoleh nilai range 21. Dan, nilai minimum 34, sedangkan nilai maksimum memperoleh nilai 55 dengan perolehan nilai (sum) sebanyak 3.255 untuk rata-rata (mean) sebanyak 47,17 dan nilai standard deviation sebanyak 6,266.

Pada table diatas dapat diketahui total responden (N) dari variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 69 orang dengan memperoleh nilai range sebanyak 11. Dan, nilai minimum sebanyak 39, sedangkan nilai maksimum memperoleh nilai 50 dengan total nilai (sum) sebanyak 3.257 untuk rata-rata (mean) sebanyak 47,20 dan nilai standard deviation sebanyak 3,363.

2. Tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan.

No	Pernyataan	Total
1	Lamanya bekerja menjadi dasar promosi yang dilakukan perusahaan.	283
2	Promosi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.	307
3	Promosi jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja setiap karyawan.	322
4	Prestasi kerja karyawan akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan karir setiap karyawan.	335
5	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya.	325
6	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat bagi pengembangan karir saya.	329
7	Peluang promosi jabatan sudah diberikan kepada seluruh karyawan secara adil.	320

Berdasarkan pada table diatas, setiap karyawan mempunyai pendapat yang sama terkait promosi berdasarkan prestasi kerja yang akan menjadi pertimbangan yang sangat penting untuk pengembangan karir setiap karyawan dengan total nilai yang diperoleh sebanyak 335 dan setiap pelatihan yang dilakukan dapat bermanfaat untuk mengembangkan karir mereka dengan total nilai yang didapat sebanyak 329. Namun pada sisi lain beberapa karyawan kurang sependapat terkait lamanya bekerja yang menjadi pondasi agar mendapatkan promosi jabatan perusahaan dengan jumlah nilai yang diperoleh sebanyak 283.

3. Tanggapan responden terhadap variabel mutasi

No	Pernyataan	Total
1	Mutasi selalu dilakukan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan.	301
2	Lamanya kurun waktu yang ditetapkan perusahaan untuk mutasi sudah tepat.	308
3	Mutasi yang dilakukan bertujuan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan.	324
4	Karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja ketika diberikan peluang mutasi.	313
5	Mutasi yang diberikan selalu berdasarkan kemampuan kerja karyawan.	303
6	Mutasi yang diberikan sudah sesuai dengan pendidikan yang dimiliki karyawan.	298
7	Mutasi yang diberikan sudah sesuai dengan lamanya masa jabatan.	304
8	Saya akan mendapat hukuman jika tidak melaksanakan tanggung jawab dengan baik.	307
9	Perusahaan akan membebastugaskan saya jika tidak melakukan tugas dengan baik.	265
10	Saya mendapat kesempatan dalam memilih personel transfer di perusahaan.	276
11	Perusahaan memberikan <i>personnel transfer</i> sesuai kebutuhan saya.	266

Berdasarkan pada table diatas, setiap karyawan mempunyai pendapat yang sama terkait mutasi yang untuk menambah pengetahuan baru dan pengalaman baru bagi karyawan dengan total nilai yang didapat sebanyak 324. Dan waktu untuk penetapan mutasi sudah dianggap tepat dengan perolehan nilai sebanyak 265.

4. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Total
1	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan dengan hasil yang maksimal.	330
2	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	330
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	331
4	Saya selalu mampu bekerja sesuai dengan Standard Operasional Perusahaan (SOP) yang ada.	326
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	328
6	Saya mengutamakan efektivitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja.	331
7	Fasilitas kerja sangat membantu saya dalam bekerja secara efektif.	323
8	Saya akan berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan organisasi	311
9	Saya mampu mengerjakan sendiri hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja saya.	309
10	Saya selalu berkomitmen untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab	338

Berdasarkan pada table diatas, setiap karyawan mempunyai pendapat yang sama terkait komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dengan perolehan nilai sebanyak 338. Dan setiap karyawan selalu memberikan komitmennya dalam menapai target perusahaan serta selalu mengutamakan efektivitas dalam bekerja dengan perolehan nilai sebanyak 331. Namun terdapat beberapa karyawan yang tidak sependapat terkait kemampuan dalam mengerjakan sendiri hal-hal yang dilakukan dalam menjalankan aktivitas kerj dengan perolehan nilai sebanyak 309.

5. Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis sudah melakukan pengujian validitas agar dapat mengetahui data sudah valid atau belum, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% maupun tingkat signifikansinya sebanyak 5%, yaitu $df = 67$. Oleh karena itu diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,236$.

Maka dapat dikatakan bahwasanya semua pernyataan yang terdapat pada variable promosi jabatan (X_1) yaitu valid kemudian dapat dikatakan juga bahwa semua pernyataan pada variabel mutasi (X_2) sudah valid.

6. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.860	7

Nilai Alpha yang terdapat dalam kolom bagian Cronbach's Alpha di atas dapat dikatakan reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,70$, dimana nilai reliable untuk Variabel X_1 0,830.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.917	11

Nilai Alpha yang terdapat pada kolo Cronbach's Alpha di atas dapat dikatakan reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,70$, dimana nilai reliable untuk variabel X_2 0,902.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.893	10

Nilai Alpha yang terdapat pada kolom Cronbach's Alpha di atas dapat dikatakan reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,70$, dimana nilai reliable untuk variabel Y 0,865.

7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41701498
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.074
	Negative	-.160
Test Statistic		.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.052
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai signifikansi $0,052 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data normalitas yang telah diujikan oleh penulis berdistribusi normal.

8. Uji Multikolonieritas

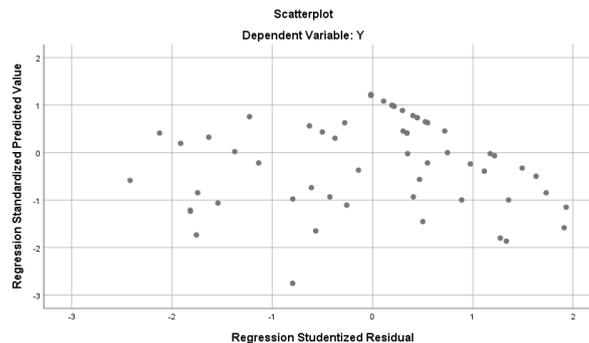
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.463	3.179		8.009	.000		
	Promosi_Jabatan	.304	.142	.274	2.147	.035	.482	2.074
	Mutasi	.253	.068	.472	3.705	.000	.482	2.074

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Data yang terdapat pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolonieritas karena semua variable independen mendapatkan nilai toleransi $0,482 > 0,1$ dan VIF $2,074 < 10$.

9. Uji Heteroskedastisitas



Pada data ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi yang dapat dilihat dari penyebaran setiap titik pada tabel di atas dengan angka 0, dan titik tersebut tidak menyebabkan gelombang pola yang melebar dan mengecil.

10. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.484	.468	2.453	1.816

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi_Jabatan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Data pada penelitian ini tidak ada autokorelasi karena nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,816. Sesuai kriteria yang sudah ditetapkan DW berada diantara -2 dan 2, yaitu $-2 < 1,816 < 2$.

11. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.463	3.179		8.009	.000
	Promosi_Jabatan	.304	.142	.274	2.147	.035
	Mutasi	.253	.068	.472	3.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan koefisiensi yang sudah didapatkan maka dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 25,463 + 0,304X_1 + 0,253X_2$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta 25,463 memiliki arti positif yang menunjukkan pengaruh variabel independent. Apabila variabel independent naik ataupun berpengaruh maka variabel kinerja karyawan akan naik dan terpenuhi.
- Koefisiensi regresi 0,304 yaitu variabel promosi jabatan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang dapat dikatakan jika (X_1) mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 atau 30,4%. Koefisiensi mendapatkan nilai yang positif yaitu dapat berarti (X_1) dan (Y) memiliki hubungan yang positif.
- Koefisiensi regresi 0,253, yaitu hasil penilaian koefisien regresi variabel mutasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253 atau 25,3%. Koefisien mendapatkan nilai yang positif yaitu (X_2) dan (Y) memiliki berhubungan yang positif.

12. Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Promosi_Jabatan	Mutasi	Kinerja_Karyawan
Promosi_Jabatan	Pearson Correlation	1	.720**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	69	69	69
Mutasi	Pearson Correlation	.720**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	69	69	69
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.613**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan koefisiensi yang sudah didapatkan maka dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 25,463 + 0,304X_1 + 0,253X_2$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta 25,463 memiliki arti positif yang menunjukkan pengaruh variabel independent. Apabila variabel independent naik ataupun berpengaruh maka variabel kinerja karyawan akan naik dan terpenuhi.
- Koefisiensi regresi 0,304 yaitu variabel promosi jabatan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang dapat dikatakan jika (X1) mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 atau 30,4%. Koefisiensi mendapatkan nilai yang positif yaitu dapat berarti (X1) dan (Y) memiliki hubungan yang positif.
- Koefisiensi regresi 0,253, yaitu hasil penilaian koefisien regresi variabel mutasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253 atau 25,3%. Koefisien mendapatkan nilai yang positif yaitu (X2) dan (Y) memiliki berhubungan yang positif.

13. Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.468	2.453

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi_Jabatan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai koefisiensi determinasi (R Square) pada table diatas yaitu 0,484 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi (R Square).

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,484 \times 100\% \\
 &= 48,4\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variabel promosi jabatan dan mutasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4% dan sisanya 51,6% diperoleh oleh variabel-variabel lain seperti loyalitas, integritas, ketrampilan dan lain-lain.

14. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.463	3.179		8.009	.000
	Promosi_Jabatan	.304	.142	.274	2.147	.035
	Mutasi	.253	.068	.472	3.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Rumus yang digunakan untuk mencari T tabel yaitu:

$$t_{\text{tabel}} = (\text{alfa}/2 ; \text{df} = n-k-1)$$

n = jumlah responden

k = variabel bebas

maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 69-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 : 66)$$

Dapat diartikan bahwa tabel distribusi t dicari dengan $\alpha = 2,5\%$ atau 0,025 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau df $(69-2-1) = 66$ dengan ini dapat perolehan $t_{\text{tabel}} 1,996$.

Maka dapat disimpulkan:

a. Variabel promosi jabatan (X_1)

Bagian kolom coefficients didapat nilai sig 0,035. Nilai sig yang dihasilkan lebih rendah dari nilai probabilitas yaitu 0,05 atau bisa juga $0,035 < 0,05$, oleh karena itu H_a dapat ditolak atau H_o dapat diterima. Selain itu untuk variabel mutasi mempunyai thitungnya sebesar 2,147 dan nilai ttabelnya sebesar 1,996 (df $69-2-1 = 66$ dengan signifikansi 0,05). maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ memperoleh kesimpulan bahwasanya variabel promosi jabatan (X_1) mempunyai donasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y sehingga nilai t positif dan menunjukkan variabel X_1 terdapat hubungan yang dengan menggunakan variable Y . Maka diperoleh kesimpulan variabel promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

Bagian kolom coefficients didapat nilai sig 0,035. Nilai sig yang dihasilkan lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,035 < 0,05$, maka H_a ditolak atau H_o diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 2,147 dengan $t_{\text{tabel}} = 1,996$ (df $69-2-1 = 66$ dengan signifikansi 0,05). Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ oleh karena itu diperoleh kesimpulan variabel promosi jabatan (X_1) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Maka dapat diperoleh kesimpulan variabel promosi jabatan secara parsial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

b. Variabel mutasi (X_2)

Bagian kolom coefficients didapat nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig yang dihasilkan nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a ditolak atau H_o dapat dikatakan diterima. Sedangkan untuk Variabel X_2 memiliki thitung sebesar 3,705 dan ttabelnya sebesar 1,996 (df $69-2-1 = 66$ dengan jumlah signifikansi sebesar 0,05). Jadi thitung lebih besar dari ttabel memperoleh kesimpulan bahwasanya variabel mutasi (X_2) mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t positif memberikan bahwa variabel X_2 memiliki korelasi yang searah menggunakan Y . Maka diperoleh kesimpulan variabel mutasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

15. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.906	2	185.953	30.894	.000 ^b
	Residual	397.253	66	6.019		
	Total	769.159	68			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi_Jabatan

Sesuai tabel 4.50 diatas, didapat F_{hitung} 30.894 dengan taraf signifikannya sebesar 0.000. oleh karena itu nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, berdasarkan hipotesis dala penelitian ini yang menyatakan terdapat efek kenaikan pangkat jabatan (X_1) lalu mutasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik itu terlaksana secara simultan maupun bersama-sama dan dapat diterima.

Cara memperoleh F_{tabel} yaitu:

Total sampel (N) = 69 responden

Total variabel bebas dan terikat (k) = $3-1 = 2$

Taraf signifikansi (α) = 0.05

$df = N - k - 1$ ($69 - 2 - 1 = 66$)

Dengan memanfaatkan table distribusi F beserta tingkat signifikansinya sebesar 0,05 maka mendapatkan hasil F_{tabel} dengan nilai 3,14, sebagai akibatnya dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $30.894 > 3,14$. Maka H_0 ditolak serta H_a diterima, yg berarti ada dampak yg signifikan antara dampak kenaikan pangkat jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan, diantaranya:

1. Diperoleh hasil pengujian parsial terlihat bahwa hasil uji variabel promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,147. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 1,996$) dan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) dengan variabel (Y).
2. Diperoleh hasil pengujian parsial terlihat bahwa hasil uji variabel mutasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapat nilai t_{hitung} sebanyak 3,705. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,705 > 1,996$) hal ini memiliki imbas yg signifikan antara variable (X_2) dengan variable (Y).

Diperoleh Hasil pengujian simultan yaitu nilai signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} dalam model regresi yang digunakan sebanyak 30,894, dengan memanfaatkan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df = 2$ ($69-2-1$) = 66, maka hasil F_{tabel} sebesar 3,14. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,894 > tiga,14$), maka H_0 ditolak, maka diperoleh kesimpulan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan/memiliki efek secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali, Inta Hartanintyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Creswell, John W. 2016. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi, Cetakan ke 25.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, Ed.1, Cet-4
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada, Ed-1, Cet-6.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif: Dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cet. ke-29.
- Sujarweni, Wiratna. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Alamsyah, Suria Putra. 2015. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan". *Jurnal ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan Vol.3 No.1 Januari 2021*.
- Datu, Navrathin Sabar, Adolfina dan Lucky O.H. Dotulong. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017*.
- Fajar, Irwan Alam. 2020. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tangerang City. Kota Tangerang". *Skripsi*. Jakarta: Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan.
- Karnadi, dan Satrio Wiji Pradana. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Volume 16, Nomor 2, November 2018*.
- Muara, Anrio, Sri Murni dan Lucky O.H. Dotulong. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado". *Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 September 2018*.

- Simion, Jekson D. Animun, Jantje L. Sepang dan Yantje Uhing. 2017. "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado". Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3, September 2017.
- Theresia, Yedija S. 2019. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Devisi Regional I) Medan". Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Yunita, Yayuk. 2019. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional. Tbk Lebak". Skripsi. Jakarta: Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan.