

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA BATU)

Arine Herliza Rusadi, Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : esta702@gmail.com*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang baik pada karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan yang baik dilakukan dengan adanya mutasi dan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden serta menggunakan teknik analisis berganda.

Kata kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resource development is the process of preparing each individual to assume different or higher responsibilities within a company to improve good performance on employees. Improving the performance of good employees is carried out with mutations and promotion. The purpose of this study was to determine the effect of mutation and promotion of position on employee performance. This research method uses quantitative with a total sample of 68 respondents and uses multiple analysis techniques.

Keywords : job transfer, promotion and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja pengawainya. Karyawan dengan kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dan lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Strategi yang dilakukan perusahaan guna

meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan promosi jabatan yang efektif dan adil dalam penempatannya.

Menurut Soelaiman (2007) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Mutasi merupakan kegiatan pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari

suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat menghilangkan kejenuhan pada karyawan. Mutasi merupakan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya karena bertujuan untuk memajukan karyawan perusahaan salah satu tindakan yang dilakukan dari penilaian prestasi karyawan.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan idaman yang diinginkan oleh karyawan. Promosi adalah suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang mampu menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi, Promosi ialah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dimana tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan jabatannya lebih tinggi dan gaji yang diperoleh juga tinggi. Seorang pegawai pasti menginginkan promosi jabatan salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk dipenuhi perusahaan adalah penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut.

Perusahaan yang mempunyai karyawan yang cukup banyak adalah PERUMDAM Kota Batu (Perusahaan Daerah Air Minum Among Tirta Kota Batu). Sejak diperlakukannya undang – undang nomor 25 tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi daerah dan menindaklanjuti surat keputusan Bupati Kabupaten Malang Nomor 44 tahun 2002 tentang penyerahan aset PDAM Kabupaten Malang yang ada di Kota Batu ke pemerintah Kota Batu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 30 tahun 2003 tanggal 30 April 2003. Dengan demikian secara resmi PDAM Kota Batu terpisah dari PDAM Kabupaten Malang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu).**

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:61) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengertian mutasi

Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman (2013:68) mengemukakan sebagai berikut mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2016:102) ada tiga dasar / landasan pelaksanaan mutasi karyawan a) *merit system*; b) *seniority system*; c) *spoil system*.

Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority*. karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar Priyono (2008:193).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasan untuk karyawan tersebut. Kinerja sesuatu yang dikerjakan dapat berupa barang dan jasa dalam waktu dan memiliki ukuran tertentu yang dikerjakan oleh seorang karyawan melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan tersebut.

Kinerja pegawai adalah kerja perseorangan dalam suatu organisasi Husein (2017:3). Kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi Husein (2017:9).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Suyitno (2015:19).

Waktu dan tempat penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PERUMDAM Jl. Kartini No.10, Ngaglik Kec. Batu Jawa Timur yang akan dilakukan pada bulan Desember – Selesai .

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

Mutasi (X1)

Promosi Jabatan (X2)

Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

1. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi yang maksimal pada organisasi.

- Pemindahan fungsi
- Tanggung jawab
- Status ketenagakerjaan

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan yang memperbesar authority karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

- Kewajiban
- Hak
- Status
- Penghasilan

3. Kinerja Karyawan

- Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas.
- Keahlian adalah kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- Perilaku adalah sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya.

- Kepemimpinan kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada karyawan.

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 68 karyawan yang sudah mengalami mutasi dan promosi jabatan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini ditentukan dengan sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 68 responden

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Wawancara
- Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Menurut Hikmawati (2018:30) instrumen penelitian merupakan piranti peneliti mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti yang secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel.

Tabel 1. Pemberian Skor

Pilihan jawaban	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu – Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik validitas internal yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Mengetahui sebuah instrumen penelitian merupakan sebuah instrumen yang handal dan dapat dipercaya untuk menghasilkan penelitian dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pula. Teknik pengujian menggunakan rumus *alpha crombach* sebesar 0,6 atau lebih.

3. Analisis Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara positif atau secara negatif dan mengetahui koefisien regresi.

4. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji distribusi skor yang diperoleh secara empiris berbeda secara signifikan dari distribusi teoretis kurva normal, dan jika hasil uji menunjukkan perbedaan yang

signifikan (antara hasil empiris dan teoretis) maka skor tersebut tidak tersebar secara normal dan jika hasilnya menunjukkan perbedaan yang signifikan (antara hasil empiris dan teoretis) maka skor tersebut tersebar secara normal.

1. Uji t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F (simultan)

Digunakan untuk mengetahui kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Variabel X1	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X1.1	0,235	0,837	Valid
X1.2	0,235	0,751	Valid
X1.3	0,235	0,696	Valid
X1.4	0,235	0,704	Valid
X1.5	0,235	0,777	Valid
Variabel X2	r tabel	r hitung	keterangan
X2.1	0,235	0,447	Valid
X2.2	0,235	0,756	Valid
X2.3	0,235	0,742	Valid
X2.4	0,235	0,782	Valid
X2.5	0,235	0,730	Valid
Variabel Y	r tabel	r hitung	keterangan
Y.1	0,235	0,459	Valid
Y.2	0,235	0,577	Valid
Y.3	0,235	0,629	Valid
Y.4	0,235	0,642	Valid
Y.5	0,235	0,492	Valid
Y.6	0,235	0,518	Valid
Y.7	0,235	0,504	Valid
Y.8	0,235	0,485	Valid
Y.9	0,235	0,507	Valid

Sumber : Data diolah Januari 2020
Item pernyataan dikatakan valid apabila r hitung > r tabel

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronboach Alpha	Keterangan
1	Mutasi (X1)	0,729	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,777	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Data diolah Januari 2020
dikatakan reliabel apabila nilai Cronboach Alpha > 0,60

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39842734
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.074
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah Januari 2020

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.933	3.213		7.449	.000
Mutasi	.277	.188	.196	1.474	.145
Promosi Jabatan	.376	.149	.336	2.528	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS versi 25 (Januari 2020)

5. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.933	3.213		7.449	.000
Mutasi	.277	.188	.196	1.474	.145
Promosi Jabatan	.376	.149	.336	2.528	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS versi 25 (januari 2020)

6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.453	2	56.727	9.567	.000 ^b
	Residual	385.414	65	5.929		
	Total	498.868	67			

Sumber : Data Output SPSS versi 25 (januari 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan pada pengujian parsial variabel mutasi (X1) terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara signifikan pada pengujian parsial variabel promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dianggap penting oleh karyawan PERUMDAM Kota Batu dikarenakan promosi jabatan dapat meningkatkan pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yakni oleh Abdul Zailani, Muhammad Ali Aqsa dkk, Navrathin Datu Sabar dkk dimana pada penelitiann tersebut promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan

(Y) pada pengujian simultan atau Uji F kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menekankan promosi jabatan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawannya agar selalu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan PERUMDAM Kota Batu. Misalnya dengan memberikan penghargaan, pelatihan kerja kepada karyawan.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran karyawan PERUMDAM Kota Batu merupakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan visi dan misi perusahaan dengan adanya mutasi dan promosi jabatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus mencapai target yang telah disesuaikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yaitu bisa menggunakan variabel serupa untuk menggunakan teori yang sesuai dengan topik yang diteliti dan apabila masih ada kekurangan pada penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki dan di sempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hikmawati Fenti. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan, dan Saprinah Manurung (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan, UMSU PRESS.
- Kadarisman. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Manullang, Manullang Marhot. (2000). *Manajemen Personalia*. Medan
- Nuryaman, Cristina. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Taman Sidoarjo. Zifatama Publishing. From : <https://www.pdfdrive.com/metode-penelitian-kuantitatif-e57573814.html>
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo. Zifatama Publisher. From : <https://www.pdfdrive.com/manajemen-sumber-daya-manusia-e43294628.html>
- Supardi. (2006). *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*. Yogyakarta
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset
- Siyoto Sandu, Sodik Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sendangtirto Berbah Sleman Yk. Literasi Media Publisng. From : <https://www.pdfdrive.com/dasar-metodologi-penelitian-dr-sandu-siyoto-skm-mkes-m-ali-sodik-ma-e50467538.html>
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok. Rajaali Pers.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&S*. Bandung. Alfabeta CV.
- Tannady Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. expert.
- Hadjar Ibnu. (2019). *Statistik*. Bandung. PTREMAJA ROSDAKARYA.
- Tabel <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Tabel http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf
- Tabel <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>
- Aqsa Ali Muhammad, Febi Olivia. (2017) **Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 8 Nomor 4. Hal 19 – 25.
- Sabar Datu Navratin, Adolfini, Lucky O.H Dotulong. (2017). **Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)**. Jurnal EMBA. Volume 5 Nomor 2. Hal 404 – 412.
- Zailani Abdullah. (2015) **Analisis Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Pada Peningkatan Karir Karyawan**. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Volume 6 Nomor 1. Hal 1 – 15.