

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. LAPPI Laboratories)**

**Oleh:**

**RENDY KURNIAWAN ROSUL  
NIM. 1410412034**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

***ABSTRACT***

*This research was conducted at the employees of PT. LAPPI Laboratoris Jember. This study aims to determine the effect of two variables namely promotion (X1), and work mutation (X2) on employee performance. In this research, the data were collected by means of observation, interview and questionnaire to 31 respondents ie employees of PT. LAPPI Laboratoris Jember with purposive sampling technique, which aims to know the perception of respondents to each variable. The analysis used was instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the analysis using regression can be seen that the promotion (X1), and work mutation (X2), all have a positive effect on employee performance. From t test, the result of promotion (0,001), work mutation (0,001, all of which have significant effect on employee performance), this influence of 82,4%, to employee performance while the rest of 17,6% influenced by other variable.*

*Keywords: Promotion, Work mutation, and Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. LAPPI Laboratoris Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 31 responden yaitu karyawan PT. LAPPI Laboratoris Jember dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi Kerja (X2), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil Promosi Jabatan (0,001), Mutasi Kerja (0,001, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini berpengaruh sebesar 82,4%, terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Promosi Jabatan, Mutasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Promosi Jabatan dan Mutasi yang diberikan pada karyawan. Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan perusahaan.

Kemajuan pembangunan perusahaan disuatu negara ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari kedua sumber daya tersebut, faktor yang paling penting dan berpotensi bagi pembangunan perusahaan dalam mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah promosi jabatan secara objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja dan berperilaku kerja baik sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui promosi jabatan, setiap karyawan yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

Strategi lain yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni mutasi. Mutasi adalah pemindahan karyawan dari tempat yang lama ke tempat yang baru tetapi masih memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan yang sama dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. Pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan, namun mutasi tidak terlepas dari alasan mengurangi rasa bosan karyawan kepada pekerjaan serta untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Kesehatan merupakan salah satu unsur dari kesejahteraan umum yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kesehatan masyarakat dalam bidang kesehatan yakni dengan menyediakan obat-obatan yang bermutu dan terdistribusi secara merata, mudah diperoleh serta terjangkau oleh masyarakat.

Industri farmasi mempunyai peran penting dalam menjamin dan memperbaiki kesehatan masyarakat, memproduksi obat, meminimalkan resiko kesehatan, dan menjamin pelayanan kesehatan yang berkesinambungan. Industri farmasi terus melakukan inovasi sehingga menghasilkan produk baru dan juga memiliki jaminan mutu bahwa obat tersebut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat memberikan efek seperti yang diharapkan dan aman bila digunakan oleh konsumen sesuai dengan aturan penggunaan yang ada. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No.1799/Menkes/Per/XII/2010 tentang industri farmasi.

Industri farmasi adalah badan usaha yang memiliki izin dari Menteri Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat. Proses pembuatan obat dan atau bahan obat hanya dapat dilakukan oleh industri farmasi (Kementerian Kesehatan RI, 2010). Dalam menjamin mutu suatu obat perlu diterapkan suatu pedoman mengenai cara pembuatan obat yang baik dan benar di seluruh aspek dalam rangkaian produksi yang disebut dengan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik). Hal ini didasarkan pada peraturan Menteri Kesehatan No.1799/Menkes/Per/XII/2010 yang mengharuskan seluruh industri farmasi untuk menerapkan Cara Pembuatan Obat yang Baik yang terkait dalam pelaksanaan rangkaian produksi obat. Dengan adanya ketentuan ini, industri farmasi diharuskan untuk meningkatkan mutu produknya sebagaimana yang dimaksudkan dalam seluruh aspek dan rangkaian kegiatan obat jadi (Kementerian Kesehatan RI, 2010).

Bisnis farmasi yang bergerak dibidang obat-obatan dan kesehatan seperti PT. LAPPI Laboratories Jember patut diapresiasi oleh pemerintah daerah Kabupaten Jember. Mengingat pentingnya kesehatan khususnya bagi masyarakat Jember sendiri. PT. LAPPI Laboratories Jember memiliki karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin untuk melayani kesehatan masyarakat Jember dan menghasilkan produk kesehatan yang berkualitas. PT. LAPPI Laboratories Jember melakukan dua hal untuk upaya peningkatan kinerja karyawannya, yaitu promosi jabatan dan mutasi kerja. Adapun banyak karyawan dari PT. LAPPI Laboratories Jember yang mendapat promosi jabatan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Jabatan Tahun 2014-2018.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan	Alasan Dipromosikan
1	2014	6	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
2	2015	7	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
3	2016	9	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
4	2017	9	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
5	2018	11	Prestasi Kerja dan Masa Kerja

**Sumber: PT. LAPPI Laboratories Jember Tahun 2018.**

Berdasarkan tabel 1.1, selama 5 tahun terakhir PT. LAPPI Laboratories Jember meningkatkan promosi jabatan pada karyawan dengan alasan prestasi kerja dan masa kerja karyawan. Pada tahun 2014 terdapat 6 karyawan yang

dipromosikan, tahun 2015 7 karyawan, tahun 2016 9 karyawan, tahun 2017 9 karyawan, dan pada tahun 2018 11 karyawan yang dipromosikan jabatannya oleh PT. LAPPI Laboratories Jember. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerja agar jabatannya dapat dipromosikan juga.

PT. LAPPI Laboratories Jember juga melakukan dan memilah karyawan untuk dimutasi didaerah lain luar Jember maupun luar pulau Jawa. Mutasi kerja adalah hal yang tidak begitu diharapkan oleh karyawan, karena khawatir akan ditempatkan di tempat yang jauh dengan tempat tinggal. Tentunya karyawan tidak ingin dimutasi karena tidak ingin jauh dari keluarga mereka. Tapi keputusan PT. LAPPI Laboratories Jember tetap bulat untuk memutasi karyawannya. Mutasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang dimutasi harus beradaptasi dengan suasana tempat kerja yang baru. Tapi PT. LAPPI Laboratories Jember tidak sembarangan memutasi karyawannya, mengingat PT. LAPPI Laboratories memiliki 40 cabang perusahaan yang tersebar di wilayah Indonesia termasuk di Kabupaten Jember ini. Karyawan yang dimutasi biasanya adalah karyawan yang sudah berpengalaman dan ditukar dengan karyawan baru atau karyawan dari tempat lain yang sudah terbiasa dimutasi, jadi karyawan yang dimutasi tidak perlu lagi beradaptasi dengan suasana tempat kerja yang baru. Adapun fenomena mutasi kerja pada karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2: Daftar Karyawan Yang di Mutasi Tahun 2014-2018**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang di Mutasi	Asal Perusahaan	Perusahaan Tujuan
1	2014	4	PT. LAPPI Laboratories Jember	PT. LAPPI Laboratories Surabaya
2	2015	4	PT. LAPPI Laboratories Jember	PT. LAPPI Laboratories Banjarmasin
3	2016	6	PT. LAPPI Laboratories Jember	PT. LAPPI Laboratories Makassar
4	2017	5	PT. LAPPI Laboratories Jember	PT. LAPPI Laboratories Jakarta
5	2018	3	PT. LAPPI Laboratories Jember	PT. LAPPI Laboratories Medan

**Sumber: PT. LAPPI Laboratories Jember Tahun 2018**

Berdasarkan tabel 1.2, PT. LAPPI Laboratories Jember melakukan mutasi kerja pada karyawannya. Karyawan dimutasi di berbagai wilayah cabang PT. LAPPI Laboratories. Pada tahun 2014 ada 4 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Surabaya. Pada tahun 2015 ada 4 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Banjarmasin. Pada tahun 2016 ada 6 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Makassar. Pada tahun 2017 ada 5 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Jakarta, dan pada tahun 2018 ada 3 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Medan. Fenomena mutasi kerja karyawan diatas merupakan



upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan pada karyawan agar dapat merasakan lingkungan kerja yang baru untuk mengurangi kejenuhan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

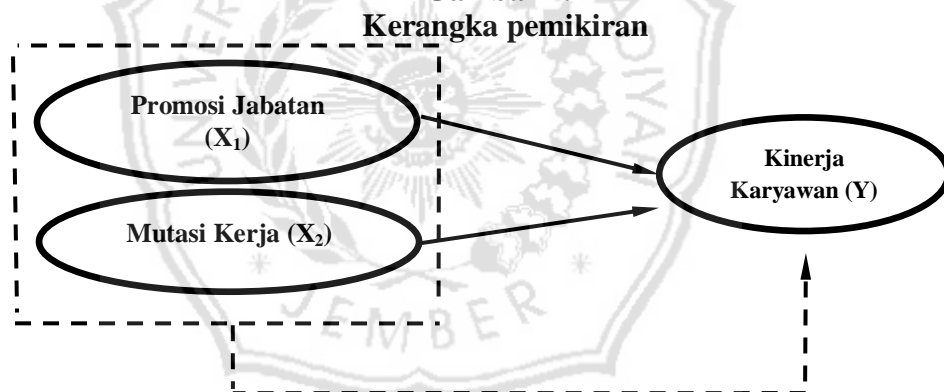
PT. LAPPI Laboratories Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi obat. Kinerja karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember dalam penelitian ini diukur oleh promosi jabatan dan mutasi kerja. Karyawan yang mendapatkan promosi untuk naik jabatan atau pangkat tentunya karyawan terpilih dan kinerjanya baik. Selain promosi jabatan, mutasi kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja, yang artinya karyawan yang dimutasi diduga yang kinerjanya tidak baik. Kedua faktor tersebut menjadi dugaan mengenai baik buruknya karyawan dan harus menemukan jawaban sebenarnya. Berdasarkan teori dan fenomena diatas maka dari itu penulis meneliti dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember, karena hal ini sangat menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

## 2. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Gambar 1.1**



Dari gambar 2.1 terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam hal ini Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>), dan Mutasi Kerja (X<sub>2</sub>).

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:

Penjelasan :

- Variabel terikat (*dependent*) adalah yang bergantung pada variabel bebas atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.

- b. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi Kerja (X2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory reserch*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud memberikan penjelasan (*explanatory*) hubungan kausal atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. LAPPI Laboratoris dan jumlah sampel yang digunakan adalah 31 karyawan dengan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

- b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari  $t_{hitung}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

- c. Uji F

Uji F ( $F_{test}$ ) adalah metode dalam pengujian hipotesa dimana kegunaannya dari Uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

### 3. Hasil Dan Pembahasan

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,678	1,741
2	Promosi Jabatan (X1)	0,431	0,121
3	Mutasi Kerja (X2)	0,552	0,132

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,608 + 0,431 X_1 + 0,552 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Promosi Jabatan

X2 = Mutasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 67,8% menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja sama dengan nol.
- $b_1 = 43,1\%$  artinya meningkatnya Promosi Jabatan per 43,1% akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik Promosi Jabatan maka semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi Mutasi Kerja sama dengan nol dan kosntan.
- $b_2 = 55,2\%$  artinya meningkatnya Mutasi Kerja per 55,2% akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik Mutasi Kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi Promosi Jabatan sama dengan nol dan kosntan.

#### b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.9: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Promosi Jabatan (X1)	0,001	0,05	Signifikan
2	Mutasi Kerja (X2)	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran VI I

Dari tabel 4.9, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:



- d. Hasil uji Promosi Jabatan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Promosi Jabatan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Promosi Jabatan yang ditawarkan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan..
- e. Hasil uji Mutasi Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis Mutasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Mutasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Mutasi Kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

#### **f. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Promosi Jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adolfina dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Noor dan Oktafiasari (2017), yang menyatakan ada pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Mutasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan Dan Saran

##### 1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

2. Promosi Jabatan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05,  $t$  hitung (3,570) >  $t$  tabel (1,7033) serta koefisien regresi sebesar 0,285 yang berarti bahwa hipotesis Promosi Jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Mutasi Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, dan  $t$  hitung  $t$  hitung (4,169) >  $t$  tabel (1,7033) serta koefisien regresi sebesar 0,398 yang berarti bahwa hipotesis Mutasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

##### 4. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. LAPPI Laboratoris Jember dari penelitian ini, yaitu: hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan guna untuk kemajuan PT. LAPPI Laboratoris Jember.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. LAPPI Laboratoris Jember terkait aspek-aspek distribusi yang mengacu pengisian kuesioner oleh karyawan meliputi:

- a. Penerapan Promosi Jabatan lebih ditingkatkan agar dapat memacu semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- b. Perusahaan hendak mempertimbangkan Mutasi Kerja agar bisa menerapkan Mutasi Kerja yang lebih efektif dari pada sebelumnya supaya karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.
- c. Menambahkan fasilitas untuk menambah kebaikan PT. LAPPI Laboratoris Jember agar karyawan bisa lebih nyaman dalam bekerja dan bisa merasa nyaman.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menambah variabel bebas seperti insentif, kompensasi, lingkungan kerja dan *human relations* terhadap kinerja karyawan agar dapat menyajikan kajian teori dan fenomena yang lebih luas. Karena jika dilihat dari hasil penelitian ini pada uji koefisien determinasi, masih ada 17,6 % untuk melengkapi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, 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, Hal. 404 - .413
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Handoko, H. 2012. *Manajemen personalia dansumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Listianingsih, 2005. *Pengaruh Pengukuran Sistem Kinerja, Promosi Jabatan, Dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dan Kinerja Manajerial*. SNA VIII. Solo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Noor, 2017. *Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 2, Juli 2017, hal 279 - 288
- Oktafiasari 2017. *Pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank jatim kediri*. Simki-Economic Vol. 01 No. 08 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB.
- Sugiyono.(2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.