
PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM WITEL RIAU DARATAN PEKANBARU

Resti Riandi¹, Kiki Joesyiana^{2*}, Rahma Rani³

Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Persada Bunda, Pekanbaru, Indonesia

kiki_joesyiana1983@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru berjumlah 31 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sehingga jumlah sampel adalah 31 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan mutasi dan promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Kontribusi mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% dengan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Mutasi, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aimed to test and analyze the effect of mutations and promotions on the employees' performance of PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. This research is quantitative. The study population included all employees of PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, a total of 31. The sampling technique used was the census method, which consisted of 31 respondents. The data collection technique used in this research was a questionnaire. The data analysis technique in this study was quantitative descriptive analysis with SPSS 20. The findings of this study indicated that partial and simultaneous job transfers and promotions have a positive and significant effect on the employees' performance at PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Job transfers and promotions contributed 55.4% to employee performance, with the remaining 44.6% explained by variables that were not studied.

Keywords: Job transfer, Position Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan memikirkan strategi yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Strategis yang dilakukan perusahaan yaitu dapat mengelola kemampuan seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja sesuai dengan visi dan misi yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan

suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor mutasi dan faktor promosi jabatan. Mutasi berpengaruh terhadap perubahan dalam tanggung jawab, lingkungan kerja hubungan dengan rekan kerja serta peluang karir. Apabila seorang karyawan mengalami mutasi yang tidak teratur, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain faktor mutasi yang mempengaruhi kinerja, faktor promosi jabatan juga berpengaruh terhadap kinerja. Jika di dalam perusahaan tidak berjalannya promosi jabatan dengan baik, maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang terjadi PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru salah satunya yaitu karyawan yang terlalu fokus pada kualitas kerja tanpa memperhatikan kuantitas dapat mengakibatkan lambatnya penyelesaian tugas karena pemimpin sangat menuntut atas kesempurnaan hasil sehingga karyawan menjadi kurangnya fokus pada tujuan sehingga hasil yang diharapkan seadanya. selain itu adanya permasalahan pribadi dari karyawan yang menyebabkan terganggunya komunikasi yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang seadanya. Kemudian kuantitas kerja otomatis terganggu sehingga target yang ingin dicapai karyawan tidak terpenuhi sehingga terkesan tidak bertanggung jawab pada pekerjaan. Berikut merupakan hasil kinerja dari karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru 2019-2023

Tahun	Kriteria				
	P1 (Istimewa)	P2 (Baik Sekali)	P3 (Baik)	P4 (Cukup)	P5 (Kurang)
2019	0%	7%	93%	0%	0%
2020	0%	5%	95%	0%	0%
2021	0%	6 %	94%	0%	0%
2022	0%	87%	13%	0%	0%
2023	0%	100%	0%	0%	0%

Sumber : PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru 2023

Tabel 1. menunjukkan data hasil pencapaian kinerja karyawan dalam 5 tahun terakhir pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Dimana kinerja yang diinginkan masih belum terlaksana. Dilihat dari data diatas terlihat bahwa pada tingkat istimewa pencapaian kinerja karyawan belum terealisasi. Indikator dari kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu, dan kerjasama karyawan untuk lebih diperhatikan pada tahun-tahun mendatang, supaya kinerja yang dihasilkan dari PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat mencapai pada tingkat istimewa (P1). Fenomena yang terjadi pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru terkait mutasi salah satunya frekuensi mutasi yang dilakukan tidak berjalan secara transparan dan teratur dalam 1 periode. Sehingga tugas yang diselesaikan tidak sesuai dengan target perusahaan. Permasalahan lainnya pada mutasi ketepatan waktu dalam pemberian mutasi yang dikarenakan keputusan mutasi masih dipegang penuh oleh perusahaan pusat. Sehingga menimbulkan kebingungan diantara karyawan. Dimana ada merasa yang tidak siap atas informasi perubahan tersebut, yang dapat mengganggu kinerja pada karyawan.

Promosi jabatan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

melalui adanya promosi jabatan yang baik dan transparan dapat mencapai kinerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karena dengan promosi jabatan yang diberikan dapat membuat karyawan merasa dihargai atas pencapaian selama ini. Fenomena terkait promosi jabatan yaitu tingkat pendidikan yang diharapkan masih tergolong rendah menyebabkan promosi jabatan yang diterapkan belum sesuai karena tingkat pendidikan dapat menunjukkan bahwa seseorang telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan tertentu, ketika karyawan di promosikan cenderung memilih kandidat dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi untuk memenuhi persyaratan. pada jabatan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat dari tingkat pendidikan karena memberi keyakinan kepada pimpinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengelola tugas-tugas tambahan. Kemudian dalam pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, karena umumnya promosi jabatan lebih mengutamakan senior terlebih dahulu dibandingkan junior alasannya telah berada di perusahaan dalam waktu yang lama serta sebagai bentuk penghargaan terhadap loyalitas pada perusahaan.

THEORITICAL REVIEW

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang banyak dipakai sekarang, namun tidak ada definisi yang disepakati secara umum. Dalam beberapa organisasi, istilah tersebut dianggap sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Menurut Mulia (2021:127), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan bidang pekerjaannya setelah melakukan pekerjaannya tersebut. Sedangkan menurut Solehuddin (2020:14), kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitasnya yang sesuai dengan tugasnya. Menurut Khaeruman, dkk (2021:8), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Mutasi

Secara konsep Mutasi merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memindahkan karyawan ke bidang pekerjaan yang berbeda namun tidak merubah jabatan, wewenang, pendapatan, dan status. Menurut Rusdiana (2022: 152), Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yg baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Menurut Azizah (2022:39) mutasi atau transfer adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya relatif sama. Apabila promosi menyangkut perpindahan ke atas maka transfer merupakan perpindahan horizontal dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Transfer merupakan kesempatan untuk berkembang dalam rangka aktualisasi diri. Sedangkan Menurut Arifin (2023:55) Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk dorongan yang diharapkan pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan. Dengan sistem seperti itu memberikan kesempatan pegawai untuk maju serta menjadi lebih berkembang. Promosi jabatan dilakukan pada posisi bawah ke atas dengan begitu akan mempengaruhi kompensasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Afdhal, dkk (2023:128) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat diartikan sebagai kenaikan jabatan atau pangkat seseorang dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dalam hal pembayaran, tanggung jawab, dan levelnya. Menurut Widiанти (2022:135) Promosi adalah seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. Adapun menurut Siswanto (2019:18) promosi jabatan ialah perpindahan karyawan dari satu tempat atau pekerjaan ke tempat/ pekerjaan lain yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang ekstra serta tingkatan (hierarki) jabatan lebih tinggi. Begitu pula penghasilannya pun menjadi lebih besar dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

METHODOLOGY

Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Setiap responden diberikan angket untuk mengisi setiap pernyataan yang telah disediakan. Dan keseluruhan angket yang digunakan adalah sebanyak 31 angket yaitu sebanyak responden yang diteliti. Angket yang telah disebarkan diolah menggunakan alat bantu SPSS versi 20 dengan data sebanyak 31 orang. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan untuk keperluan penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer dan data sekunder.

RESULTS

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan kuesioner. Ini dapat diketahui dari hasil uji yang dilakukan dengan melihat nilai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel, maka dengan begitu item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid. Nilai rhitung dilihat melalui kolom Corrected Item-Total Correlation dan rtabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Berikut uji validitas variabel mutasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Mutasi

Butiran Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,444	0,3550	Valid
Pernyataan 2	0,580	0,3550	Valid
Pernyataan 3	0,586	0,3550	Valid
Pernyataan 4	0,537	0,3550	Valid
Pernyataan 5	0,593	0,3550	Valid
Pernyataan 6	0,515	0,3550	Valid

Pernyataan 7	0,528	0,3550	Valid
Pernyataan 8	0,621	0,3550	Valid
Pernyataan 9	0,631	0,3550	Valid
Pernyataan 10	0,596	0,3550	Valid
Pernyataan 11	0,545	0,3550	Valid
Pernyataan 12	0,367	0,3550	Valid
Pernyataan 13	0,469	0,3550	Valid
Pernyataan 14	0,590	0,3550	Valid
Pernyataan 15	0,382	0,3550	Valid
Pernyataan 16	0,411	0,3550	Valid
Pernyataan 17	0,728	0,3550	Valid
Pernyataan 18	0,812	0,3550	Valid
Pernyataan 19	0,610	0,3550	Valid
Pernyataan 20	0,517	0,3550	Valid
Pernyataan 21	0,669	0,3550	Valid
Pernyataan 22	0,536	0,3550	Valid
Pernyataan 23	0,666	0,3550	Valid
Pernyataan 24	0,667	0,3550	Valid
Pernyataan 25	0,572	0,3550	Valid
Pernyataan 26	0,585	0,3550	Valid
Pernyataan 27	0,581	0,3550	Valid
Pernyataan 28	0,698	0,3550	Valid
Pernyataan 29	0,421	0,3550	Valid
Pernyataan 30	0,405	0,3550	Valid
Pernyataan 31	0,391	0,3550	Valid
Pernyataan 32	0,515	0,3550	Valid
Pernyataan 33	0,474	0,3550	Valid
Pernyataan 34	0,513	0,3550	Valid
Pernyataan 35	0,408	0,3550	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel komunikasi (X1) dinyatakan valid karena nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel (0,3550), dan item pernyataan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Butiran Pernyataan	<i>rected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,529	0,3550	Valid
Pernyataan 2	0,550	0,3550	Valid
Pernyataan 3	0,538	0,3550	Valid
Pernyataan 4	0,624	0,3550	Valid
Pernyataan 5	0,521	0,3550	Valid
Pernyataan 6	0,655	0,3550	Valid
Pernyataan 7	0,525	0,3550	Valid

Pernyataan 8	0,649	0,3550	Valid
Pernyataan 9	0,417	0,3550	Valid
Pernyataan 10	0,461	0,3550	Valid
Pernyataan 11	0,552	0,3550	Valid
Pernyataan 12	0,689	0,3550	Valid
Pernyataan 13	0,683	0,3550	Valid
Pernyataan 14	0,434	0,3550	Valid
Pernyataan 15	0,728	0,3550	Valid
Pernyataan 16	0,559	0,3550	Valid
Pernyataan 17	0,487	0,3550	Valid
Pernyataan 18	0,702	0,3550	Valid
Pernyataan 19	0,684	0,3550	Valid
Pernyataan 20	0,486	0,3550	Valid
Pernyataan 21	0,664	0,3550	Valid
Pernyataan 22	0,426	0,3550	Valid
Pernyataan 23	0,511	0,3550	Valid
Pernyataan 24	0,568	0,3550	Valid
Pernyataan 25	0,550	0,3550	Valid
Pernyataan 26	0,557	0,3550	Valid
Pernyataan 27	0,462	0,3550	Valid
Pernyataan 28	0,574	0,3550	Valid
Pernyataan 29	0,481	0,3550	Valid
Pernyataan 30	0,441	0,3550	Valid
Pernyataan 31	0,454	0,3550	Valid
Pernyataan 32	0,536	0,3550	Valid
Pernyataan 33	0,542	0,3550	Valid
Pernyataan 34	0,528	0,3550	Valid
Pernyataan 35	0,601	0,3550	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel promosi jabatan (X2) dinyatakan valid karena rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel (0,3550), dan item pernyataan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butiran Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,539	0,3550	Valid
Pernyataan 2	0,824	0,3550	Valid
Pernyataan 3	0,661	0,3550	Valid
Pernyataan 4	0,617	0,3550	Valid
Pernyataan 5	0,506	0,3550	Valid
Pernyataan 6	0,555	0,3550	Valid
Pernyataan 7	0,659	0,3550	Valid
Pernyataan 8	0,635	0,3550	Valid
Pernyataan 9	0,579	0,3550	Valid

Pernyataan 10	0,778	0,3550	Valid
Pernyataan 11	0,600	0,3550	Valid
Pernyataan 12	0,489	0,3550	Valid
Pernyataan 13	0,648	0,3550	Valid
Pernyataan 14	0,399	0,3550	Valid
Pernyataan 15	0,492	0,3550	Valid
Pernyataan 16	0,610	0,3550	Valid
Pernyataan 17	0,659	0,3550	Valid
Pernyataan 18	0,563	0,3550	Valid
Pernyataan 19	0,638	0,3550	Valid
Pernyataan 20	0,539	0,3550	Valid
Pernyataan 21	0,546	0,3550	Valid
Pernyataan 22	0,512	0,3550	Valid
Pernyataan 23	0,620	0,3550	Valid
Pernyataan 24	0,637	0,3550	Valid
Pernyataan 25	0,680	0,3550	Valid
Pernyataan 26	0,575	0,3550	Valid
Pernyataan 27	0,528	0,3550	Valid
Pernyataan 28	0,604	0,3550	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena rhitung dari setiap pernyataan lebih besar dari rtabel (0,3550), dan item pernyataan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan instrument penelitian yang disebarkan kepada responden untuk melihat apa instrument stabil/konsisten. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian atau angket telah dapat diandalkan (reliable). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan koefisien sebesar 0,60. Item pernyataan dinyatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika nilai cronbach alpha < 0,60. Berikutini adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien	Keterangan
Mutasi (X1)	0,939	>0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,939	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.25 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel mutasi (X1) adalah 0,939 > 0,60. Nilai Cronbach Alpha variabel promosi jabatan (X2) adalah 0,939 > 0,60. Nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,942 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diuji nilainya diatas 0,60. Maka dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian

ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian apakah sekumpulan data terdistribusi dengan cara yang konsisten dengan distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai sig. > 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut tabel hasil uji normalitas data menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov :

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.21717466
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan memiliki nilai taraf signifikan yang diterima, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,948 yang berarti nilai signifikan > 0,05, dengan demikian maka variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variabel independen*. hasil yang diharapkan adalah tidak ada korelasi/multikolonearitas antar *variabel independen*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi *variabel independen* adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolonearitas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolonearitas dapat dilihat pada tabel 5.27 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.845	.405	
	Mutasi	2.600	.015	.986
	Promosi Jabatan	5.352	.000	.986
	Promosi Jabatan	5.352	.000	.986

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 7 diatas diperoleh variabel mutasi X1 VIF < 10 yaitu 1,014 < 10 maka tidak ada multikolonearitas dan variabel promosi jabatan X2 < 10 yaitu 1,014 <

10 maka tidak ada multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji *rank-spearman*. Hal tersebut dapat diambil keputusan dengan melihat jika nilai signifikan atau *sig.* (2-tailed) > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa uji yang dilakukan tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai *sig.* (2 tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan ada heteroskedastisitas. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variabel dependen* (kriterium), maka dilihat apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis tegresi linear berganda pada penelitian ini yang diolah pada program SPSS versi 20 yaitu melihat pengaruh mutasi dan promosi jawaban terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.230	16.834		.845	.405
1 Mutasi	.226	.087	.319	2.600	.015
Promosi Jabatan	.491	.092	.657	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 14,230 + 0,226 X_1 + 0,491 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,230 artinya adalah apabila mutasi dan promosi jabatan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru diasumsikan 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru naik sebesar 14,230 satuan.
2. Nilai koefisien regresi 0,226 menyatakan mutasi PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru mengalami peningkatan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0,226.
3. Nilai koefisien regresi 0,491 menyatakan promosi jabatan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru mengalami peningkatan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0,491.

Uji t

Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara masing-masing terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan nilai ttabel, uji t memiliki taraf signifikan yaitu 5 % (0,05). Untuk melihat pengaruh tersebut yaitu apabila thitung > ttabel dengan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika thitung < ttabel dengan nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini didapat hasil uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.230	16.834		.845	.405
Mutasi	.226	.087	.319	2.600	.015
Promosi Jabatan	.491	.092	.657	5.352	.000

- Variabel mutasi memiliki nilai thitung (2,600) > ttabel (2,048) dan berpengaruh dan signifikan, karena thitung < ttabel (2,600 > 2,048), maka H1 diterima, artinya variabel mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- Variabel promosi jabatan memiliki nilai thitung (5,352) > ttabel (2,04841) dan berpengaruh signifikan, karena nilai thitung > ttabel (5,352 > 2,048) maka H1 diterima, artinya variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji F

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama, dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel, dengan nilai signifikan 5% (0,05). Untuk melihat pengaruh tersebut yaitu jika Fhitung > Ftabel dengan signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1623.886	2	811.943	19.605	.000 ^b
Residual	1159.598	28	41.414		
Total	2783.484	30			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi dan promosi jabatan memiliki Fhitung > Ftabel atau 19,605 > 3,34 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima artinya mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

4) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square sebagaimana dapat dilihat tabel 5.32:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.554	6.435

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 5.32 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,554. hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap naik turunnya variabel dependent. Dapat dijelaskan bahwa variabel independent mutasi dan promosi jabatan mempunyai kemampuan sebesar 55,4% dalam menjelaskan variabel dependent kinerja dan masih ada 44,6% varian yang dijelaskan oleh faktor variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan kinerja (Y) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator kualitas dimana indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,15 (baik) karena karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan cenderung akan melakukan segala sesuatu untuk bisa memenuhi standar kualitas kerjanya. Pengalaman karyawan yang luas dalam bidang tertentu juga berguna dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai standar kualitas yang tinggi. Dan proses evaluasi kinerja yang efektif dapat membantu untuk teruss meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja dengan indikator kuantitas adalah sebesar 4,12 (baik). Artinya karyawan kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat. Hal lainnya karena karyawan terkadang mempunyai masalah pribadi akan membuatnya terbebani yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan juga bisa tidak memiliki pemahaman yang jelas dalam mencapai target kerja, serta karyawan terlalu fokus dalam mencapai kualitas yang tinggi
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan mutasi (X1) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator pembebas tugas dimana indikator ini memiliki nilai rata-rata 4,16 (baik) karena pembebas tugas menunjukkan secara keseluruhan bahwa mutasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah dalam kondisi baik, terutama pada pembebas tugas dalam hal pemberian pembebas tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan sehingga membuktikan bahwa mutasi yang diberikan telah dapat memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja pada karyawan. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah ketetapan mutasi dengan nilai rata-rata 3,89 (baik) hal ini menunjukkan karyawan merasa

ketetapan mutasi yang dilakukan belum maksimal. Sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi agar sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Kemudian ketetapan mutasi yang diberikan hendaknya sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas untuk menghindari ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dan tugas yang dihadapinya. Oleh karena itu, hal ini mungkin menjadi hal yang perlu diperbaiki atau diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan ketetapan pada mutasi yang diberikan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan promosi jabatan (X2) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator prestasi kerja dimana memiliki nilai rata-rata 4,21 (sangat baik) karena hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas pencapaiannya. Sehingga promosi jabatan yang diberikan akan menjadi dedikasi bagi karyawan dan tentunya hal tersebut mampu memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja pada karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel promosi jabatan dengan indikator loyalitas adalah sebesar 4,00 (baik). Artinya kondisi promosi jabatan yang dirasakan karyawan sudah baik namun dari pernyataan angket terlihat hubungan sosial sesama karyawan kurang terjalin dengan baik.
4. Dari hasil penelitian uji parsial (uji t) yang dilakukan dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} atau ($2,600 > 2,048$) yang dapat diartikan bahwa mutasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan mutasi dengan penempatan yang sesuai dengan keahlian. Melakukan evaluasi untuk memantau dampak mutasi terhadap kinerja serta membuat penyesuaian jika diperlukan kemudian memastikan komunikasi yang jelas dan transparan tentang alasan di balik mutasi kepada karyawan. Sehingga mutasi karyawan dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan mencapai tujuan perusahaan.
5. Dari hasil penelitian uji parsial (uji t) yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau ($5,352 > 2,04841$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan proses promosi jabatan sudah dilakukan dengan transparan dan adil dengan kriteria yang jelas dan dipahami oleh semua karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang berpotensi untuk karyawan yang memiliki peran yang lebih tinggi dalam perusahaan. Serta pentingnya perusahaan memberikan program pendidikan berkelanjutan untuk mendorong karyawan agar lebih menambah pengetahuan serta keterampilan agar kebutuhan dalam promosi jabatan dapat terpenuhi sesuai syarat dan ketentuan yang ada. Dengan begitu perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan siap menghadapi tantangan dan tanggung jawab baru dengan kompetensi yang memadai.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau $19,605 > 3,34$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian

maka hipotesis diterima, artinya mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. yang menunjukkan bahwa mutasi yang positif dan promosi jabatan yang baik dapat meningkatkan secara bersamaan kinerja karyawan.

7. Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) adalah sebesar 0,554 dipresentasikan menjadikan 55,4%. Hasil tersebut menunjukkan variabel dependen kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari mutasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) dengan perolehan nilai sebesar 55,4%, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Mutasi berpengaruh terhadap karyawan karena jika perusahaan mengelola mutasi dengan baik maka mutasi dapat membuka peluang untuk menambah pengalaman dan pengetahuan serta kinerja karyawan. Tetapi juga dapat menimbulkan stress dan ketidaknyamanan jika tidak dikelola dengan baik. Begitu pun promosi jabatan dapat memberikan dorongan motivasi dan sebagai pengakuan atas kerja karyawan serta meningkatkan keterlibatan terhadap organisasi, namun jika promosi jabatan tidak didasarkan pada kompetensi dan kinerja bisa menimbulkan ketidakpuasan dan konflik di antara karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Mutasi terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, begitu juga dengan promosi jabatan yang turut mempengaruhi kinerja secara positif. Selain itu, kombinasi antara mutasi dan promosi jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Secara keseluruhan, kontribusi gabungan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan mencapai 55,4%, sementara 44,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melihat hasil penelitian tersebut, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pertama, perusahaan diharapkan memperhatikan keseimbangan antara kualitas dan kuantitas kerja dengan mendorong kolaborasi yang lebih baik antar karyawan dan tim kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pertukaran ide dan solusi yang lebih efektif serta evaluasi dan perbaikan proses kerja untuk menghilangkan hambatan yang ada. Kedua, perusahaan diharapkan menetapkan kebijakan mutasi yang jelas dan transparan, agar karyawan tidak merasa terkejut dengan keputusan mutasi yang tidak terduga. Pemberian mutasi yang sesuai dengan ketetapan yang jelas akan meningkatkan rasa kepercayaan dan keterbukaan antara karyawan dan perusahaan. Ketiga, untuk menciptakan loyalitas karyawan, perusahaan disarankan untuk memfokuskan pelatihan, pendidikan, dan program

pengembangan karir. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif

:

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, dkk. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. Padang
- Arifin, Noor. 2023. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi. UNISNU PRESS. Jepara
- Azizah, Nur Siti. 2022. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Penerbit NEM. Pekalongan.
- Chamelia, S., Joesyiana, K., & Susanti, D. (2023). The Influence of Work Family Conflict and Work Life Balance on Employee Performance at PT. Samudera Pastry Indonesia. Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(2), 62~70. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v1i2.453>
- D.A,Karim., Joesyiana,K., Destiana, K., Mulyana, Sri., ince, A. Arifin., 2024. Metodologi Penelitian (Panduan Komprehensive). PT Literasi Nusantara Abadi Grup. ISBN 978-623-519-291-8.
- Joesyiana, K., Basriani, A. ., & Susanti, D. . (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kreatifitas Individu Di Era Digital. Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business), 5(2), 376–384. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.239>
- Khaeruman, dkk. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi. CV. AA RIZKY. Banten.
- Muaja, Anrio. Murni, Sri dan Dotulong, Lucky O.H.. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Jurnal Emba. 6(4).
- Mulia, Rizki Afri. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja). CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Pettalongi, Sagaf S. and Fikdawati, Ria and Tialonawarmi, Feny and Joesyiana, Kiki and Jatmiko, Lukas Teguh (2024) Pengembangan SDM. Runzune Sapt Konsultan, Cilegon. ISBN 978-623-89071-1-3.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rusadi, Herliza, Arine. Nuringwahyu, Sri dan Zunaida Daris. 2020. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu). JIAGABI 9(2).
- Rusdiana. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. ARSAD PRESS. Bandung.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. KBM Indonesia. Jogjakarta.
- Siswanto, Eko. 2019. Rahasia Sukses Gaji, Promosi Jabatan, Dan Mapan Finansial. LAKSANA. Yogyakarta.
- Solehuddin. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis.

Absolute Media. Yogyakarta.

Suparinah, Ela. 2018. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. eJournal Administrasi Bisnis. 6(2).

Widianti, Hesti. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa. Penerbit NEM. Pekalongan