**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG**

**Intan Oktariani, Zainuddin Ismail, Lin Yan Syah**

Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Bina Darma, Palembang

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang

**Pos-el : intan.io16@yahoo.com**

***Abstract :*** *The purpose of this study was to analyze the effect of promotion and transfer employees to the performance of employees of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Beltung.*

*This research method is to use a multiple linear regression statistical analysis and quantitative analysis. With a sample of 76 people who have experienced permanent staff promotion and/or moving staff within the last 5 years. The results of this study indicate that the variable employee promotion and transfer a significant effect on the performance of employees of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.*

***Keywords:*** *Promotion, Transfer Employees, Employee Performance*

***Abstrak :*** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dan analisis kuantitatif. Dengan sampel yaitu 76 orang pegawai tetap yang telah mengalami promosi jabatan dan/atau mutasi pegawai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan mutasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.*

***Kata kunci****: Promosi Jabaan, Mutasi Pegawai, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan yang sangat cepat di segala aspek kehidupan saat ini mengakibatkan sebuah organisasi harus berfikir cepat bagaimana dapat bertahan dan bersaing di dunia bisnis ini. Berkembangnya sebuah organisasi merupakan tujuan dari sebuah pendirian organisasi tersebut, sehingga organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Selain produk yang dijual di dunia bisnis saat ini, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek mengapa sebuah organisaasi dapat berkembang dan bersaing di dunia bisnis ini.

Sebuah organisasi akan sangat membutuhkan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Manusia sebagai sumber daya didalam organisasi yang bersifat dinamis mempunyai pikiran dan perasaan, yang membedakan dengan faktor-faktor produksi lainnya. Manusia juga memiliki sikap, cara berfikir dan tingkah laku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Maka dari itu Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peran Sumber Daya Manusia sama pentingnya dengan peran dari pekerjaan itu sendiri.

Pada sebuah konsep manajemen modern, Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang harus dilindungi dan dijaga tidak hanya sebagai faktor produksi yang bisa dikuras tenaganya semaksimal mungkin. Selain itu manajemen juga harus lebih serius menyikapi masalah sumber daya ini, karena tanpa sumber daya ini kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Seorang pekerja tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal tanpa adanya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh setiap kebijakan organisasi kepada setiap karyawannya.

Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia banyak aspek-aspek yang perlu dikelola oleh sebuah organisasi seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lain. Aspek-aspek itu dikelola oleh suatu organisasi untuk menghasilkan sebuah SDM yang bernilai tinggi sebagaimana kita ketahui bahwa SDM merupakan sebuah asset penting dari sebuah organisasi yang nilainya dapat ditingkatkan setiap masa kerjanya. Peran SDM tidak dapat digantikan oleh apapun walaupun pada kenyataannya, pada era modernisasi ini banyak peran SDM digantikan oleh teknologi tingkat tinggi namun ada beberapa hal yang tidak dapat digantikan oleh teknologi itu sendiri. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Eksistensi Sumber Daya Manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya (Tjutju, 2008).

Oleh karena itu untuk memperoleh pegawai yang berprestasi dan bernilai tinggi di lingkungan kerja yang ada, Bank Sumsel Babel melakukan kegiatan seperti promosi jabatan dan mutasi pegawai. Karena kegiatan promosi jabatan dan mutasi pegawai merupakan salah satu titik penentu untuk memperoleh pegawai yang memenuhi syarat untuk setiap posisi kerja atau jabatan pada tempat dan waktu yang tepat sehingga menjamin aliran kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Dengan demikian pihak manajemen perusahaan harus bertindak cermat dan tepat untuk menentukan pegawai promosi jabatan dan mutasi pegawai yang ada di lingkungan Bank Sumsel Babel karena proses ini akan menentukan kualitas pegawai di masa yang akan datang. Dengan kata lain berhasil atau tidaknya proses ini sangat menentukan kinerja dari pegawai itu sendiri dan produktivitas dari perusahaan ini. Oleh karenanya proses promosi jabatan dan mutasi pegawai dirasakan harus dilakukan sesuai dengan kemampuan yang tepat oleh setiap pegawai bukan berdasarkan subjektifitas dari individual sehinggal proses tersebut benar-benar dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berprestasi di lingkungan kerja ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis memilih judul penelitian : “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan di atas, maka identifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Penentuan promosi jabatan dan mutasi pegawai pegawai masih dilakukan secara subjektif sehingga kadangkala penentuan tersebut tidak tepat sasaran terhadap pegawai.
2. Penurunan kinerja pegawai akibat tidak sesuainya promosi jabatan dan mutasi pegawai yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap pegawai yang bersangkutan.
3. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Promosi Jabatan

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain ialah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimilikinya saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan promosi (kenaikan) jabatan. Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2009:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

**2.1.1 Teori Promosi Jabatan**

Edwin B Flipo mengungkapkan bahwa. “A promotion involves a changes from one job another job that is better in terms status and responbility. Ordinaly yhe changeti the hingger jib is isaccompanied by icreases pat and privikedges but not always” . atau dengan kata lain Promosi ini berarti perpindahan dari jabatan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Carrel (1995 : 454) mengungkapkan bahwa “A promotion involves the reassignment of an employee to higher level job. When promoted employees generally face increasing demands in term of skills, abilities, and responsibilities. In turn, employees generally receive increased pay and (sometimes) benefits, as well as greater authority and status. Atau dengan kata lain promosi merupakan penugasan kembali pegawai pada posisi yang lebih tinggi. Ketika dipromosikan, pegawai akan memperoleh peningkatan gaji dan tunjangan-tunjangan sebagai kompensasi dari peningkatan tanggung jawab yang diterimanya.

* 1. **Mutasi Pegawai**

Menurut Sirait (2006 : 88), mutasi terjadi jika seorang pegawai di[indahkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya, yang pembayaran, tanggung jawab, serta tingkat atau jenjang organisasionalnya sama atau relatif sama dengan posisi sebelumnya.

Melalui mutasi, organisasi dapat memperbaiki cara pemanfaatan pegawai. Mutasi bahkan dapat mempunyai manfaat bagi pegawai yang dimutasi. Pengalaman yang lebih luas lagi menunjukkan bahwa mutasi menyediakan seseorang dengan keterampilan-keterampilan baru dan suatu perspektif lain yang membuatnya menjadi calon untuk dapat dipromosikan. Maksud dari mutasi merupakan perspektif disini adalah karena dengan mutasi seseorang bisa dinilai secara objektif (*merit based promotions*). Mutasi juga dapat memperbaiki tingkat motivasi dan kepuasan kerja, khusunya jika pegawai menemukan sedikit tantangan pada jabatan lamanya. Posisi baru meskipun bukan merupakan suatu promosi, bisa menawarkan tantangan-tantangan baru. Meskipun tantangan-tantangan tersebut mungkin sedikit, namun paling tidak mutasi menawarkan keragaman pekerjaan yang bisa mencegah kebosanan dan kemudian bisa meningkatkan rasa puas untuk pegawai.

**2.2.1.Tolak Ukur Mutasi Pegawai**

Menurut Singarimbun (1999 : 46), yang menjadi tolak ukur suatu mutasi pegawai yaitu :

* 1. Frekwensi mutasi

Frekwensi mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi atau pemindahan jabatan dalam organisasi.

* 1. Alasan mutasi

Alasan mutasi adalah alasan-alasan atau motivasi yang mendorong dilaksanakannya perpindahan atau mutasi tersebut.

* 1. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan :

- Kemampuan kerja pegawai

- Tingkat pendidikan

- Lamanya masa menjabat

- Tanggung jawab atau beban kerja

- Kesenangan atau keinginan pegawai

- Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku

- Kesesuaian antara yang lama dan jabatan yang baru

**2.3. Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2007:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Bernandin dan Russell dalam Gomes (2001:135), kinerjaadalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai.

Dari uraian teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah perilaku pegawai yang mencerminkan prestasi kerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut.

* + 1. **Tolak Ukur Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi yang mempekerjakan pegawainya diharapkan dapat mencapai kinerja yang tinggi sebagai hasil dari berbagai unsur kemampuan yang dapat diukur. Kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain pengukuran tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan beberapa rangkaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pegawai dengan hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sastrohadiwiryo (2003:235-236) mengemukakan beberapa unsur-unsur yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kesetiaan

Maksudnya yaitu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu penuh dengan kesadaran dan tanggung jawab.

1. Prestasi Kerja

Maksudnya kesesuaian hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

1. Tanggung jawab

Maksudnya yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas tindakan yang dilakukannya.

1. Ketaatan

Maksudnya yaitu seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan peraturan peundang-undangan, peraturan kedinasan, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1. Kerja sama

Maksudnya yaitu bagaimana seorang pegawai itu mampu bersama-sama menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan pegawai yang lain.

1. Kejujuran

Maksudnya yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menyalahi wewenang yang diberikan.

1. Prakarsa

Maksudnya yaitu kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau tindakan yang diperlukan tanpa menunggu perintah atau bimbingan dari atasan.

1. Kepemimpinan

Maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai untuk meyakinkan orang lain dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Ini biasanya diperuntukan bagi pegawai yang memiliki jabatan manajerial.

**2.4. Kerangka Pemikiran**

Hubungan antara Promosi Jabatan dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



* 1. **Pengajuan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2009 : 221), hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : “Diduga promosi jabatan dan mutasi pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”.

H2 : “Diduga ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”.

H3 : “Diduga ada pengaruh antara mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Metode Analisis Deskriptif**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis deskriptif. Menurut Nazir (2003:54), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Dari pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode ini bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, atau untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses penelitian, dalam hal ini pengaruh promosi jabatan dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

**3.2. Metode Analisis Verifikatif/Kuantitatif**

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda karena data-data yang ada di dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel *dependent* dan 1 variabel *independent*. Metode ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Sarwono (2006 : 66), regresi linier adalah mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat.

**3.3. Populasi dan Sampel**

**3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010 : 61), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi yang akan menjadi objek penelitian yaitu pegawai tetap yang bekerja di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang pernah dipromosikan dan dimutasikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, dengan jumlah pegawai sebanyak 317 (tiga ratus tujuh belas) orang pegawai.

**3.3.2. Sampel**

Menurut Narimawati (2008 : 77), Sampel adalah komponen-komponen yang merupakan dan mewakili populasi. Slovin yang dikutip Umar (2004 : 78) berpendapat bahwa untuk menentukan sampel dapat digunakan rumus sebagai berikut :



Dimana : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

**3.3. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang promosi jabatan, mutasi pegawai dan kinerja karyawan yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memeberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian. Seperti data mengenai lokasi penelitian, jumlah pegawai, dan data-data lain yang dianggap perlu yang ada pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

**3.4. Instrumen Penelitian**

Penelitian yang menggunakan instrument yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dan tanggung jawab mencobakan instrumennya dan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen tersebut adalah betul-betul handal.

Uji coba instrumen penelitian ini meliputi :

1. Uji Validitas

adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu quessioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jenis validitas dapat digolongkan menjadi : Validitas konstruksi, validitas isi, validitas prediktif, validitas eksternal, dan validitas rupa.

2. Uji Realibitas

Realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pada alat pengukur untuk fenomena fisik seperti berat dan volume, konsistensi hasil pengukuran bukanlah hal yang sulit dicapai, tetapi untuk mengukur permasalahan bisnis yang mencakup fenomena sosial agak sulit.

1. **HASIL PENELITIAN**
   1. **Uji Validitas**

Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid, karena nilai rhitung seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai rtabel 0,226, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini valid.

* 1. **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni : promosi jabatan, mutasi pegawai, dan kinerja pegawai yang diperoleh lebih besar dari 0,226. Dalam hal ini kriteria pengujiannya adalah instrument yang dimiliki tingkat reabilitas yang tinggi, maka hal ini dapat diartikan bahwa semua variabel reliabel. Nilai dari cronbach’s alpha sebesar 0,680 lebih besar dari 0,6, hal ini berarti semua variabel tersebut adalah reliable.

* 1. **Uji Regresi Linier Berganda**

Bahwa nilai koefesien korelasi ® sebesar adalah 0,869 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara promosi jabatan (X1), mutasi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah kuat.

Nilai koefesien *Adjusted R Square* (R2) sebesar 0,912 menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan (X1), mutasi pegawai (X2) mampu menjelaskan perubahan variasi kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah 91.2%, sedangkan sisanya 8.8 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

* 1. **Uji f**

Nilai F hitung (5.746) > F tabel (2.72) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu promosi jabatan dan mutasi pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel diatas sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,004 (Pv < 0,05 ) hal ini berarti promosi jabatan (X1) dan mutasi pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

* 1. **Uji t**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dapat di lihat dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel independent yang diteliti mempengaruhi terhadap variabel dependen kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dengan hasil tersebut, dimana kedua variabel yang diteliti menunjukan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, maka dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut : Y= 0.588+0.344X1 + 0,221X2

Persamaan garis model regresi tersebut diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai 0.588 berarti jika promosi jabatan (X1) dan mutasi pegawai (X2) sama dengan nol maka kinerja pegawai PT bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung akan bernilai 0.588
2. Koefesien Promosi Jabatan (X1) =0.344 berarti jika promosi jabatan(X1) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor statistik, maka kinerja pegawai(Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.344 dengan ketentuan mutasi pegawai (X2) konstan.
3. Koefesien mutasi pegawai (X2) =0,221 berarti jika mutasi pegawai (X2) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor statistik, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 dengan ketentuan promosi jabatan (X1) konstan.

**5. PEMBAHASAN**

**5.1. Pengaruh variabel Promosi Jabatan dan Mutasi Pegawai secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Hasi uji SPSS menunjukkan bahwa nilai koefesien korelasi (R2) sebesar adalah 0,836 dengan nilai sig < 0,05 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara promosi jabatan dan mutasi pegawai dengan kinerja pegawai PT Bank Pemabangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah kuat. Nilai (R) sebesar 0,869 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel promosi jabatan dan mutasi pegawai secara bersamaan dengan variabel kinerja pegawai ialah sebesar 0,869 atau sebesar 86,9%, dengan kata lain hubungan korelasinya bernilai besar (sangat erat). Sedangkan nilai koefesien (R2) sebesar 0,836 menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan mutasi pegawai menjelaskan perubahan variasi kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah 83,60 %, sedangkan sisanya 16,40% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Mengunakan signifikan f yakni membandingkan *Probability Value* (Pv) dengan taraf signifikan f atau nilai alpha yang ditetapkan yakni 5% ( α = 0,05) dalam menjelaskan koefesien f garis regresi dalam penelitian ini, bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,004 (Pv < 0,05 ) hal ini berarti promosi jabatan dan mutasi pegawai berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

**5.2. Pengaruh variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai**

Jawaban responden secara total dari distribusi frekuensi untuk variabel promosi jabatan mencapai 20.3% responden menjawab sangat setuju, 39.7% menjawab setuju, 28.5% menjawab ragu-ragu, 11.5% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa peranan promosi jabatan sangat penting didalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tabel 4.13 jelas diterangkan bahwa nilai signifikansi variabel promosi jabatan yaitu 0.006. Oleh karena nilai signifikansi t hitung sebesar 0.006 atau lebih kecil dari level signifikansi 0.05 berarti pengaruh antara promosi jabatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan.

Kemudian dari tabel tersebut juga diperoleh nilai t hitung sebesar 1.733 lalu dibandingkan dengan nilai t tabel (0.05 : 74) sebesar 1.665. Kesimpulan, nilai t hitung > t tabel artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**5.3. Pengaruh Variabel Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis inferensial menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, sedangkan dari hasil analisis deskriptif diperoleh kenyataan bahwa setiap dimensi yang diukur secara total sebanyak 13.8% responden menjawab sangat setuju, 46.7% menjawab setuju, 21.3% menjawab ragu-ragu, 15.7% menjawab tidak setuju dan 2.5% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi pegawai penting didalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian jawaban yang dominan adalah setuju, yaitu sebesar 46.7%. kondisi ini dapat diartikan bahwa mutasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Pada tabel 4.13 nilai signifikansi variabel mutasi pegawai sebesar 0.002. Oleh karena nilai signifikansi t hitungnya sebesar 0.002 atau lebih kecil dari level signifikansi 0.05 berarti pengaruh antara mutasi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan.

Kemudian dari tabel tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 3.242 lalu dibandingkan dengan nilai t tabel (0.05 : 74) sebesar 1.665. Kesimpulan, nilai t hitung > t tabel, artinya mutasi pegawai secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Hal ini membuktiakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti kebenarannaya dan hipotesis diterima.

6. **KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi Pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.
2. Promosi Jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.
3. Mutasi Pegawai (X2) bepengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

* 1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penemuan penelitian didapat nilai rata-rata pada indikator variabel promosi jabatan yang memiliki nilai rata-rata terendah ialah pada indikator kejujuran yang bernilai 3,59. Hal ini berarti dalam penentuan promosi jabatan nilai kejujuran belum dijadikan sebagai prioritas utama penilaian. Maka dari itu hendaknya pihak manajemen harus lebih memperhatikan hal tersebut dan dapat menjadikan nilai kejujuran sebagai prioritas utama dalam penentuan promosi jabatan selain indikator disiplin kerja.
2. Dari hasil penemuan penelitian didapat nilai rata-rata pada indikator variabel mutasi pegawai yang memiliki nilai rata-rata terendah ialah pada indikator alasan mutasi pegawai yang bernilai 2,72. Hal ini berarti dalam penentuan mutasi pegawai, masih banyak pegawai yang belum menerima alasan mereka dimutasikan. Maka dari itu hendaknya pihak manajemen memberikan alasan mutasi sesuai objektifitas bukan karena subjektifitas semata. Karena salahnya alasan mutasi akan berdampak buruk terhadap kinerja dan sebaliknya apabila alasan tersebut objektif maka pegawai akan merasa bahwa memang mereka pantas untuk dimutasikan.
3. Masih perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk melihat lebih mendalam bagaimana pengaruh promosi jabatan dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai serta untuk mengkaji beberapa faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

**DAFTAR PUSTAKA**

Danim, Sudarwan. 2007. *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta : Bumi Aksara

Davis, Keith & John W. Newstrom, 1982. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, 8th *edition*. New York. Mc.Graw Hill International Editions.

Ernawan, Andy. 2009. *Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Surakarta.* Surakarta : Universitas Muhammadiyah.

Fahmi, Fikri .2001. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja di Pertamina Apep Kamojang*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.

Flippo, Edwin B.1990, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Imron, Iim Al .2009. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* From : <http://iimrsch.wordpress.com/2009/10/12/peran-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-organisasi/>, 10 Mei 2011.

Manullang, M. 1981, *Manajemen Personalia,* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Narimawati, Umi dan Munandar, Dadang .2007. *Pengaruh Promosi, Transfer, dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Wilayah Bandung*. Bandung : Unikom Bandung.

Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : PT. Prenhall Indo.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*, Yogyakarta : Andi.

Siagian, Sondang P. 1995, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : YKPN.

Surasmi. 2009. *Pengaruh Mutasi Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Jawa Timur I.* Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

Teguh S. 2011. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatian, Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, dan Peternakan Kabupaten Tegal.* Purwokerto : Universitas Jendral Sudirman.

Ulfah Lubis, Zuninda. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.* Medan : Universitas Sumatera Utara.

Walker, James W. 1992, *Human Resource Strategy*. New York : Mc.Graw-Hill International Editions.

Yanuarman, Dion. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dikaji menurut Teori Alderfer (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang.* Kediri : Politeknik Kediri.