

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI (SUDIRMAN) MANADO

THE EFFECT OF PROMOTION OF POSITION, MUTATION OF POSITION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HASJRAT ABADI (SUDIRMAN) MANADO

Oleh:
Anrio Muaja¹
Sri Murni²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹anriomuaja@yahoo.com

²srimurnirustandi@unsrat.ac.id

³luckydotulong1@gmail.com

Abstrak: Perkembangan dunia bisnis yang pesat dan persaingan yang ketat menjadikan setiap organisasi menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan dunia kerja yang meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya promosi jabatan sebagai perluasan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan, mutasi jabatan untuk menciptakan keseimbangan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan dan kompensasi untuk menciptakan efektifitas efisiensi dan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan demi tercapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan 62 responden menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, sedangkan mutasi jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya mempromosikan karyawan dan memberikan kompensasi sesuai ketentuan atau memenuhi persyaratan dari perusahaan.

Kata Kunci: *promosi jabatan, mutasi jabatan, kompensasi, kinerja karyawan*

Abstract: *The rapid development of the business world and intense competition make every organization facing challenges that demand quality human resources. Increased business competition spurred the company to continue to improve performance. Many factors affect employee performance, such as promotion of position as an extension of responsibilities according to the ability of employees, mutation of position to create a balance of labor with the composition of job / position and compensation to create the effectiveness of efficiency and optimal utilization of human resources for the company for the sake of achieved company goals. The purpose of this study to determine whether there is influence promotion of position, mutation of position, and compensation for employee performance in PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used 62 respondents using slovin formula. The result of the research shows the promotion of position and compensation have positive and significant effect to the employee performance in PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, while the mutation of position has no positive and insignificant effect. In an effort to improve employee performance, managers should promote employees and compensate in accordance with the requirements or meet the requirements of the company.*

Keywords: *promotion of position, mutation of position, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap perusahaan pastinya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja dari para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja adalah tentang apa yang telah dicapai oleh karyawan atas hasil kerjanya baik ataupun buruk, untuk itu para karyawan berusaha untuk bisa memperlihatkan kemampuan bekerjanya yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Melihat hal tersebut perusahaan melakukan banyak cara demi meningkatkan kinerja dari para karyawannya termasuk melakukan promosi jabatan, mutasi jabatan, dan pemberian kompensasi pada karyawannya.

Peranan sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Yani, 2011). Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

Mutasi jabatan merupakan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain secara horizontal dengan posisi yang sejajar/setara tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan dalam suatu perusahaan. Tujuan dilakukan mutasi jabatan yaitu mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan, menambah pengetahuan karyawan akan wawasan pekerjaannya yang berbeda-beda.

Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tujuan pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado”**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.
2. Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.
3. Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.
4. Kompensasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Promosi Jabatan**

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 (Siagian, 2009:169).

Mutasi Jabatan

Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama (Dewi, 2012:80).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, 2012:118).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010:172).

Penelitian Terdahulu

Sabar, Adolfini, dan Dotulong (2017), pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi sulawesi utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi sulawesi utara.

Mandey dan Lengkong (2015), pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di fakultas ekonomi dan bisnis unsrat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di fakultas ekonomi dan bisnis unsrat.

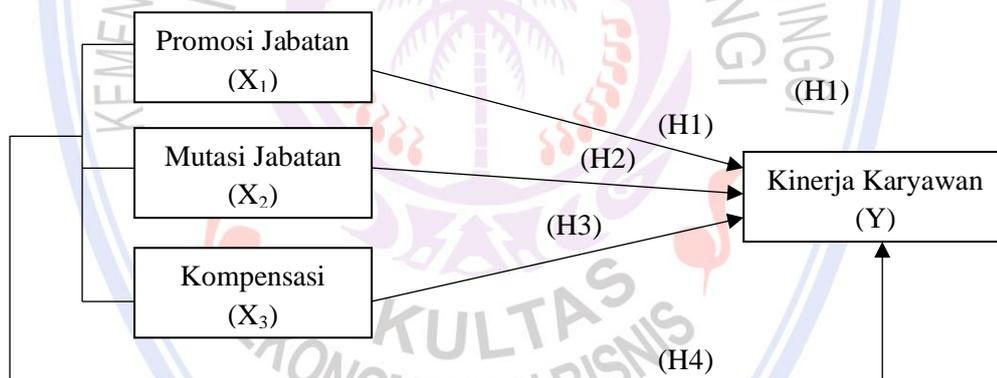
Mufidah, Mandey, dan Mananeke (2014), analisa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi jasaraharja putera manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi jasaraharja putera manado.

Mustapha dan Zakaria (2013), the effect of promotion opportunity in influencing job satisfaction among academics in higher public institutions in malaysia. Hasil penelitian menemukan bahwa peluang promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di antara akademisi di lembaga publik tinggi di malaysia.

Oktafiasari (2017), pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang kediri.

Rahayu (2017), pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt. garuda metalindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. garuda metalindo.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2018

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012:7).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado yang berjumlah 130 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Sampel yang diambil di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado secara acak (*Random Sample*).

Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (*Library Research Method*), yaitu penelitian melalui buku – buku, literatur manajemen sumber daya manusia dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode penelitian lapangan (*Field Research Method*), yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara : wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan regresi linear berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (independen) secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen) (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Promosi Jabatan

X2 = Mutasi Jabatan

X3 = Kompensasi

b1,b2,b3, b4 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Suharsimi, 2013:211). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:173).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 20 dengan teknik uji Cronbach's Alpha. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012:139). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID).

Pengujian Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2011).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1)	X1.1	0,459	0,30	Valid
	X1.2	0,370	0,30	Valid
	X1.3	0,632	0,30	Valid
	X1.4	0,721	0,30	Valid
	X1.5	0,591	0,30	Valid
Mutasi Jabatan (X_2)	X2.1	0,379	0,30	Valid
	X2.2	0,343	0,30	Valid
	X2.3	0,432	0,30	Valid
	X2.4	0,626	0,30	Valid
	X2.5	0,487	0,30	Valid
Kompensasi (X_3)	X3.1	0,735	0,30	Valid
	X3.2	0,764	0,30	Valid
	X3.3	0,777	0,30	Valid
	X3.4	0,758	0,30	Valid
	X3.5	0,603	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,698	0,30	Valid
	Y2	0,614	0,30	Valid
	Y3	0,705	0,30	Valid
	Y4	0,474	0,30	Valid
	Y5	0,622	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai *Item Correlation* yang lebih tinggi daripada nilai validitas minimal 0,30.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Promosi Jabatan (X ₁)	0,760	Reliabel
2	Mutasi Jabatan (X ₂)	0,683	Reliabel
3	Kompensasi (X ₃)	0,878	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,820	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

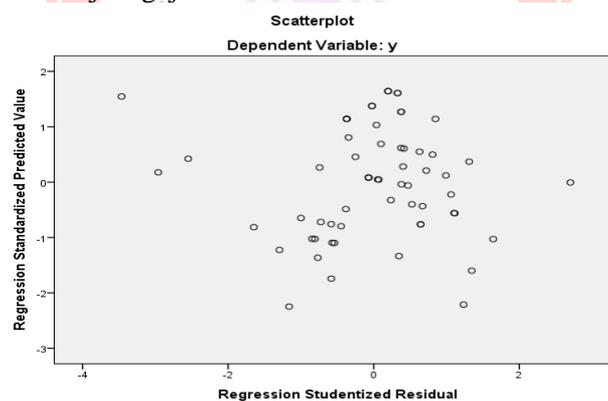
Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	.328	3.053	Bebas Multikolinearitas
Mutasi Jabatan (X ₂)	.279	3.584	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X ₃)	.237	4.223	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

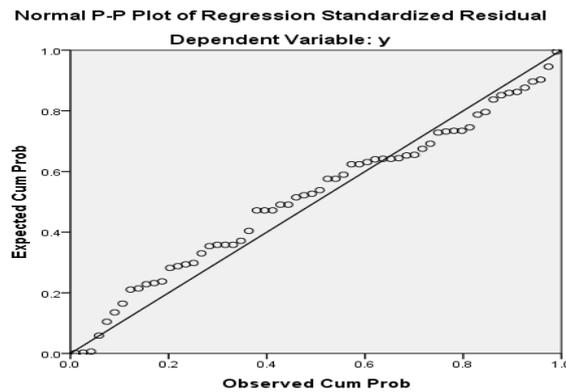
Tabel 3 menunjukkan bahwa *Output Coefficiens* terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel promosi jabatan (X¹) mutasi jabatan (X²) dan kompensasi (X³) pada kantor PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado adalah nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* > 0.1. Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.



Gambar 2. Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Gambar 2 menunjukkan grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (y).



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.357	.921		1.473	.146
	x1	.220	.064	.205	3.462	.001
	x2	-.105	.079	-.085	-1.323	.191
	x3	.820	.066	.865	12.417	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.357 + 0,220X_1 + -0,105X_2 + 0,820X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1.357, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Promosi Jabatan (X1), Mutasi Jabatan (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.357.
2. Koefisien regresi Promosi Jabatan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado (X1) sebesar 0,220 yang artinya variabel Promosi Jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Promosi Jabatan (X1) bertambah satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0,220 satuan.
3. Koefisien regresi Mutasi Jabatan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado (X2) sebesar -0,105 artinya variabel Mutasi Jabatan tidak mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Mutasi Jabatan (X2) bertambah satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar -0,105 satuan.
4. Koefisien regresi Kompensasi di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado (X3) sebesar 0,820 artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X3) bertambah satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0,820 satuan.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)***Model Summary^b*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1		.966 ^a	.933	.930

Predictors: (Constant), x3, x1, x2

a. *Dependent Variable: y*

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi atau R sebesar 0.966 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Promosi Jabatan (X₁), Mutasi Jabatan (X₂) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 96.6% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat.

Hasil koefisien determinasi atau R Square (R²) adalah 0,933 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado dipengaruhi oleh variabel Promosi Jabatan (X₁), Mutasi Jabatan (X₂), dan Kompensasi (X₃) sebesar 93,3%, sementara sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Promosi Jabatan (X₁), Mutasi Jabatan (X₂), dan Kompensasi (X₃), memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji T dan Uji F**Tabel 6. Hasil Uji T (Secara Parsial)***Coefficients^a*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1.357	.921		1.473	.146
	x1	.220	.064	.205	3.462	.001
	x2	-.105	.079	-.085	-1.323	.191
	x3	.820	.066	.865	12.417	.000

a. *Dependent Variable: y*

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Uji T dilakukan untuk melihat ada/tidaknya Pengaruh Promosi, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Uji T dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05 (5%) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil yang diperoleh:

1. Variabel Promosi Jabatan, t hitung = 3.462 dengan signifikan 0.001 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Promosi Jabatan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel Mutasi Jabatan, t hitung = -1.323 dengan signifikan 0.191 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak atau Mutasi Jabatan (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.
3. Variabel Kompensasi, t hitung = 12.417 dengan signifikan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Means Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>		573	3	190.921	270.657
	<i>Residual</i>		40.9	58	.705	.000 ^b
	<i>Total</i>		614	61		

a. *Dependent Variable:* y Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Contant), x3,x1,x2 Kompensasi, Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2018

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara bersama variabel Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan F. Pengujian dilakukan dengan membandingkan taraf angka signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 270.657 dengan signifikan $0.000 < 0.05$ atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahayu (2017), bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sabar, Adolfini, dan Dotulong (2017), bahwa mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mandey dan Lengkong (2015), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Oktafiasari (2017), bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.
2. Mutasi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.
4. Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi harus dengan adil, tepat waktu, sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat memacu semangat kerja yang akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Dalam hal pemberian mutasi kepada karyawan, mungkin ada karyawan yang tidak menyukai kalau dimutasikan disebabkan misalnya lingkungan kerja yang kurang baik sehingga membuat kinerjanya juga kurang baik, jadi harus diperhatikan kembali jika memang ada karyawan yang harus dimutasikan karna kebutuhan harus dipertimbangkan juga secara baik dan benar sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun manajer agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif supaya karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPFEUI, Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malayu, H S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mandey, M.A. dan Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Hal. 1383 – 1394. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422>. 22 Juli 2018.
- Mufidah., Mandey, S.L. dan Mananeke, L. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasarharja Putera Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2. No. 2. Hal. 1339 – 1348. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4726>. 16 Juli 2018.
- Mustapha, N. dan Zakaria, Z.C. 2013. *The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 3. <http://www.hrmars.com/admin/pics/1651.pdf>. 16 Juli 2018..
- Oktafiasari, I. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Simki-Ekonomi*. Vol. 01, No. 08. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/8bb4d2d323d884f42ab5921ab1b783cd.pdf. 15 Agustus 2018.
- Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan*. Vol. 5. No. 1. Hal. 59 – 75. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/701>. 16 Juli 2018.
- Sabar, N.D., Adolfina. dan Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. Hal. 404 – 413. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15686>. 18 Desember 2017.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi. A. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yani, A.T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Humaniora, Bandung.