

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEBAHAGIAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK SULUTGO CABANG UTAMA KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF PROMOTION, TRANSFER AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH HAPPINESS AS A MEDIATION VARIABLE AT BANK SULUTGO MAIN BRANCH, MANADO CITY*

Oleh:

**Karunia J. Manarisip<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[karuniamanarisip062@student.unsrat.ac.id](mailto:karuniamanarisip062@student.unsrat.ac.id)

[olivianelwan@unsrat.ac.id](mailto:olivianelwan@unsrat.ac.id)

[trang\\_irvan@unsrat.ac.id](mailto:trang_irvan@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kebahagiaan sebagai variabel mediasi pada PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado sebanyak 106 orang, dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kebahagiaan karyawan. Selain itu, kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan tidak mampu memediasi pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan juga membuktikan bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Promosi Jabatan, Mutasi, Kompensasi, Kebahagiaan, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of promotions, transfers, and compensation on employee performance, with happiness as a mediating variable at Bank SulutGo, Manado's Main Branch. This study used a quantitative approach. The study population was all 106 employees of PT Bank SulutGo, Manado's Main Branch, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4. The results showed that promotions and compensation had a positive and significant effect on employee performance and happiness. Conversely, transfers had no significant effect on employee performance or happiness. Furthermore, happiness had a positive and significant effect on employee performance. Happiness did not mediate the effects of promotions, transfers, and compensation on employee performance. Simultaneous testing also demonstrated that promotions, transfers, and compensation simultaneously had a significant effect on employee happiness and performance.

**Keywords:** Promotion, Transfer, Compensation, Happiness, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, baik dari aspek produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, maupun pencapaian target. Menurut Marlius dan Pebrina (2022), kurangnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat

disebabkan oleh kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif, terutama yang berkaitan dengan pengembangan karier, penempatan tugas, atau sistem insentif yang diterapkan.

Dalam menunjang capaian keberhasilan perusahaan, strategi sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam capaian tersebut, oleh karena itu, dibutuhkan system pengelolaan sumber daya manusia yang terencana serta terorganisir dengan baik agar aktivitas instansi dapat berjalan secara optimal dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut tercermin melalui kebijakan promosi jabatan dan mutasi. Promosi jabatan menjadi bentuk penghargaan atas prestasi kerja sekaligus memberikan kesempatan pengembangan karier sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan adanya promosi, karyawan mendapat peluang untuk mengembangkan karier serta makna bagi tenaga kerja perusahaan, kondisi ini mendorong karyawan untuk termotivasi dalam bekerja serta memaksimalkan pencapaian target sekaligus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi (Bilgah et al., 2023).

Mutasi jabatan merupakan komponen dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Menurut Rusdiana (2022), mutasi adalah perpindahan atau pengalihan tugas, posisi atau tempat pekerjaan seseorang yang terjadi dalam satu perusahaan, baik dilakukan secara horizontal maupun vertical. Melalui mutasi jabatan yang tepat, pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, memperluas wawasan kerja, serta menghindari kejenuhan dalam pelaksanaan tugas.

Lain dari pada promosi jabatan dan mutasi, faktor yang turut mendorong kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mengoptimalkan kualitas kinerja karyawan. Menurut Rahayu dan Juhaeti (2022), kompensasi didefinisikan sebagai bentuk apresiasi secara langsung ataupun tidak langsung berupa upah atau gaji, insentif, tunjangan dan juga bentuk fasilitas lainnya atas usaha yang telah mereka berikan kepada Perusahaan.

Selain ketiga faktor tersebut, kebahagiaan di tempat kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki motivasi, semangat kerja, dan kinerja yang lebih baik. Kebahagiaan di tempat kerja perlu dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungan kerjanya. Perasaan bahagia saat bekerja mampu meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

PT Bank SulutGo Cabang Utama Kota Manado sebagai salah satu lembaga perbankan daerah mempunyai peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat serta menunjang pembangunan daerah. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang diduga mempengaruhi kebahagiaan dan kinerja karyawan. Berdasarkan data promosi jabatan tahun 2023–2026, jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan mengalami penurunan, berkisar 1,9% sampai 13,6%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan masih terbatas dibandingkan jumlah keseluruhan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya data mutasi karyawan rentang tahun 2023 –2026 mengalami fluktuasi angka mutasi karyawan cabang utama yang diduga pengaruh oleh penyesuaian dan kebutuhan setelah perpindahan kantor pusat menjadi kantor cabang utama. Mutasi kerja merupakan bagian dari kebijakan perusahaan. Namun demikian, proses mutasi juga memerlukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan juga terlihat pada aspek kompensasi yang berada pada rentang persentase 41% - 60% yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan pemberian kompensasi pada PT Bank SulutGo Cabang Utama Kota Manado masih berpotensi terhadap tingkat kinerja karyawan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi secara simultan pengaruh promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengidentifikasi secara simultan pengaruh promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap kebahagiaan sebagai variabel mediasi
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan terhadap kebahagiaan
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh mutasi terhadap kebahagiaan
8. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kebahagiaan
9. Untuk mengidentifikasi pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja karyawan
10. Untuk mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi

11. Untuk mengidentifikasi pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi
12. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek ilmu manajemen yang mengkaji peran manusia dalam sebuah perusahaan (Noor et al., 2023). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pengelolaan sumber daya perusahaan lainnya disebabkan oleh kemampuannya dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap seluruh sumber daya perusahaan guna menuntaskan tujuan yang telah ditentukan.

### Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan upaya perusahaan untuk menaikkan jabatan seorang karyawan ke jenjang karier yang lebih tinggi, yang umumnya diikuti dengan penambahan tanggung jawab serta peningkatan pendapatan (Andrian et al., 2025). Promosi memungkinkan seorang karyawan dapat mengembangkan kinerjanya melalui kenaikan jabatan, hal ini berhubungan dengan ada tidaknya peluang untuk mendapatkan peningkatan jenjang karir selama bekerja.

### Mutasi

Mutasi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam perusahaan yang sama (Bilgah dan Joesah, 2023). Mutasi merupakan strategi perusahaan untuk menghindari pekerja dari kejenuhan yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton, hal ini memberikan peluang kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas di bidang lain pada suatu perusahaan (Rusdiana, 2022). Mutasi sering kali terjadi dengan tujuan kepentingan perusahaan maupun atas preferensi karyawan.

### Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan berbagai wujud imbalan yang didapatkan karyawan sebagai bentuk imbalan atas usaha mereka terhadap perusahaan (Septiani et al., 2024). Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diperoleh karyawan sebagai pengganti atas usaha dan dedikasi yang mereka berikan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Yuniarti et al., 2021). Kinerja Karyawan merupakan faktor yang berpengaruh pada seberapa besar kontribusi pekerja kepada perusahaan yang mencakup hasil produktivitas kerja, kualitas kerja, tingkat absensi dan sikap kerjasama (Annisa, 2025)

### Kebahagiaan

Kebahagiaan adalah keadaan emosional positif yang dialami karyawan ketika mereka menganggap lingkungan kerja dan pengalaman terkait pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memuaskan, membahagiakan dan bermanfaat. Kebahagiaan merupakan konsep abstrak yang tidak mudah dirumuskan secara definitif. Seperti beberapa konsep normatif lainnya, kebahagiaan biasanya dipahami melalui kondisi tanpa disadari (Webel dan Galtung, 2007).

### Penelitian Terdahulu

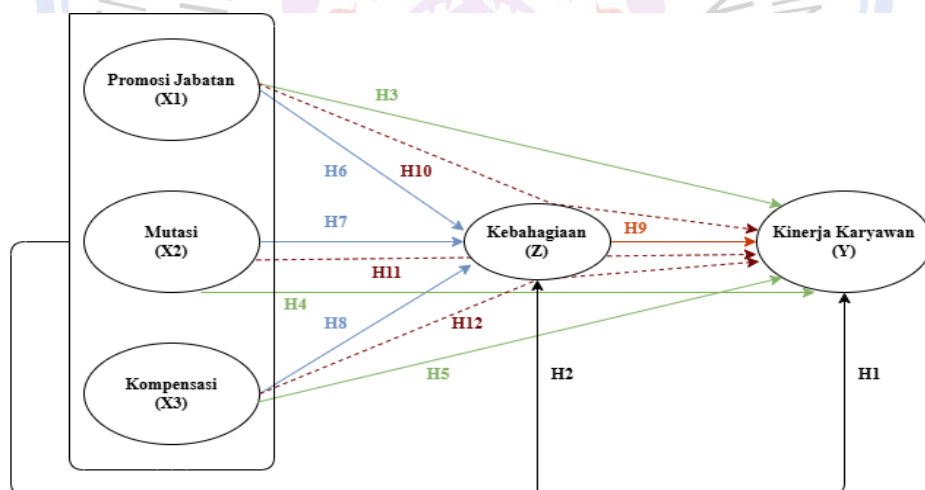
Penelitian Dora Oktaviana dan Kiki Farida Ferine (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan mencakup seluruh populasi, sehingga peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Model penelitian yang diterapkan adalah analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap pengembangan karier. Pengembangan karier tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Mutasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karier. Promosi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karier.

Penelitian Ali dan Nurmayanti (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode \*proportional random sampling\* dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari 67 responden yang dipilih secara proporsional dari berbagai departemen di perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kebahagiaan di tempat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Petrian, Lusa, Ingkadijaya, dan Rahmanita (2026) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Artotel Suites Mangkuluhur Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 140 karyawan. Pengujian data dilakukan menggunakan analisis SEM-PLS untuk mengkaji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, begitu pula dengan pengaruh langsung promosi jabatan terhadap kinerja. Lebih lanjut, hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta antara promosi jabatan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kompensasi serta promosi jabatan memberikan dampak signifikan melalui mediasi kepuasan kerja.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber : Kajian Peneliti (2026)*

## Hipotesis Penelitian

- H1: Promosi jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Kompensasi (X3) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2: Promosi jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Kompensasi (X3) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kebahagiaan (Z)
- H3: Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4: Mutasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H5: Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H6: Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kebahagiaan (Z)
- H7: Mutasi (X2) berpengaruh terhadap Kebahagiaan (Z)
- H8: Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kebahagiaan (Z)

H9: Kebahagiaan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H10: Promosi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kebahagiaan (Z)

H11: Mutasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kebahagiaan (Z)

H12: Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kebahagiaan (Z)

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel atau perbandingan antar kelompok (Cresswell dan Cresswell, 2023). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, karena tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan melalui kebahagiaan sebagai variabel mediasi.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado yang berjumlah 106 karyawan saat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

### Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang dihasilkan dari kumpulan respons karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado dari kuesioner yang dibagikan. Data Sekunder, yaitu data yang didapatkan dari berbagai sumber pendukung, seperti hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, dan referensi lain yang relevan serta mendukung kebutuhan informasi dalam penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Studi kepustakaan dan Penelitian lapangan. Studi kepustakaan ini yaitu data melalui penelaahan buku teks, artikel jurnal dan sumber ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian dan Teknik penelitian lapangan yaitu data yang dikumpulkan melalui metode observasi langsung pada PT Bank SulutGo Cabang Utama sebagai objek penelitian, dengan cara pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden menggunakan Google Forms.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

| Variabel             | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                         | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promosi Jabatan (X1) | Promosi menunjukkan bahwa seorang individu memiliki kompetensi, yaitu keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap, yang diperlukan untuk tampil secara efektif di peringkat berikutnya yang lebih tinggi. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kejujuran (X1.1)</li> <li>- Disiplin (X1.2)</li> <li>- Prestasi kerja (X1.3)</li> <li>- Kerja sama (X1.4)</li> <li>- Keahlian (X1.5)</li> <li>- Loyalitas (X1.6)</li> <li>- Kepemimpinan (X1.7)</li> <li>- Komunikatif (X1.8)</li> <li>- Pendidikan (X1.9)</li> </ul>                            |
| Mutasi (X2)          | Mutasi didefinisikan sebagai perpindahan dari satu posisi ke posisi lain yang tidak lebih tinggi/rendah yang artinya tetap pada posisi yang sejajar.                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan atau keinginan karyawan yang bersangkutan (X2.1)</li> <li>- Kebutuhan tenaga kerja pada unit atau bagian lain (X2.2)</li> <li>- Menyesuaikan dengan kecakapan, kemampuan dan bidang karyawan (X2.3)</li> <li>- Kepercayaan dan pengakuan mengenai kecakapan karyawan (X2.4)</li> </ul> |

|                      |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kompensasi (X3)      | Kompensasi diartikan sebagai apresiasi yang diberikan kepada manajer dan pegawai secara finansial serta barang dan jasa yang diberikan kepada mereka.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji (X3.1)</li> <li>- Upah (X3.2)</li> <li>- Insentif (X3.3)</li> <li>- Tunjangan (X3.4)</li> <li>- Fasilitas (X3.5)</li> </ul>                                                          |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama jangka waktu tertentu. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas (Y.1)</li> <li>- Kuantitas (Y.2)</li> <li>- Ketepatan waktu (Y.3)</li> <li>- Efektivitas (Y.4)</li> <li>- Kemandirian (Y.5)</li> </ul>                                           |
| Kebahagiaan (Z)      | Kebahagiaan adalah perasaan yang menjadi faktor pendukung untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi.                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z.1)</li> <li>- Keseimbangan kehidupan kerja (Z.2)</li> <li>- Hubungan yang positif (Z.3)</li> <li>- Rasa tujuan (Z.4)</li> <li>- Prestasi dan pengakuan (Z.5)</li> </ul> |

Sumber: Data Olahan, (2025)

### Teknik Analisis Data

#### Metode Partial Least Square

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0. SmartPLS adalah perangkat lunak yang dirancang untuk melakukan analisis jalur menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut outer model dan model structural yang sering disebut dengan inner model (Ghozali, 2023).

#### Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel teramati atau indikatornya. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai outer loading.

1. Convergent Validity. Validitas ini berkaitan dengan prinsip bahwa harus terdapat korelasi yang tinggi di antara item pengukuran dari suatu konstruk tertentu. Validitas konvergen indikator reflektif dapat diverifikasi dengan memeriksa nilai beban faktor untuk setiap indikator dari konstruk tersebut. Secara statistik, validitas konvergen dan validitas diskriminan dapat diukur menggunakan skor loading (Rule Of Thumbs  $> 0,7$ ) dan parameter AVE (Average Variance Extracted) dalam model penelitian.
2. Discriminant Validity. Model pengukuran yang mencakup indikator dievaluasi berdasarkan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dalam model tersebut serta korelasinya dengan konstruk lain. Agar setiap indikator dianggap valid dan menunjukkan validitas diskriminan yang baik, indikator tersebut harus memenuhi kriteria koefisien korelasi sebesar 0,5 atau lebih tinggi.
3. Composite Reliability merupakan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator variable. Jika nilai setiap variabel  $> 0,7$  maka variabel tersebut dianggap reliabel dan kredibel. Dalam penelitian exploratory, nilai 0,6 – 0,7 masih dianggap dalam batas yang diterima.
4. Cronbach's Alpha merupakan verifikasi reliabilitas berdasarkan reliabilitas komposit. Sebagai kriteria untuk mengevaluasi variabel, jika nilai Cronbach's alpha suatu variabel melebihi 0,7, variabel tersebut dapat dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

#### Analisa Inner Model (Model Struktural)

Analisis model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian. Evaluasi model dilakukan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan effect size ( $F^2$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,67 menunjukkan model kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah. Nilai  $R^2$  menggambarkan besarnya varians konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh model. Sementara itu, nilai  $F^2$  digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kriteria 0,02 (lemah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (kuat).

**Analysis Regression****Analisis ANOVA**

Uji F ANOVA digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka model regresi dinyatakan layak dan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji Hipotesis**

Untuk menentukan apakah terdapat hubungan korelasi antar variabel, dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil metode bootstrap dengan tujuan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan. Uji variabel mediasi dilakukan dengan memverifikasi efek langsung dan efek tidak langsung yang dihasilkan oleh metode bootstrap. Nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Nilai target koefisien jalur untuk t-statistic harus melebihi 1,96 pada uji dua sisi dan tidak boleh melebihi 1,96 pada uji satu sisi. Jika tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) ditetapkan sebesar 5%, nilai t-statistic yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah 1,96. Dengan demikian, keputusan untuk hipotesis adalah bahwa jika nilai t melebihi 1,96,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Outer Model**

| Variabel             | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|----------------------|-----------|---------------|------------|
| Promosi Jabatan (X1) | X1.1      | 0.920         | Valid      |
|                      | X1.2      | 0.881         | Valid      |
|                      | X1.3      | 0.858         | Valid      |
|                      | X1.4      | 0.811         | Valid      |
|                      | X1.5      | 0.888         | Valid      |
|                      | X1.6      | 0.861         | Valid      |
|                      | X1.7      | 0.891         | Valid      |
|                      | X1.8      | 0.864         | Valid      |
|                      | X1.9      | 0.867         | Valid      |
| Mutasi (X2)          | X2.1      | 0.916         | Valid      |
|                      | X2.2      | 0.943         | Valid      |
|                      | X2.3      | 0.896         | Valid      |
|                      | X2.4      | 0.922         | Valid      |
| Kompensasi (X3)      | X3.1      | 0.904         | Valid      |
|                      | X3.2      | 0.926         | Valid      |
|                      | X3.3      | 0.889         | Valid      |
|                      | X3.4      | 0.928         | Valid      |
|                      | X3.5      | 0.924         | Valid      |
| Kebahagiaan (Z)      | Z.1       | 0.919         | Valid      |
|                      | Z.2       | 0.897         | Valid      |
|                      | Z.3       | 0.891         | Valid      |
|                      | Z.4       | 0.931         | Valid      |
|                      | Z.5       | 0.919         | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1       | 0.924         | Valid      |
|                      | Y.2       | 0.880         | Valid      |
|                      | Y.3       | 0.911         | Valid      |
|                      | Y.4       | 0.903         | Valid      |
|                      | Y.5       | 0.933         | Valid      |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa nilai faktor loading untuk setiap skala pengukuran melebihi 0,7. Nilai validitas konvergen menunjukkan bahwa validitasnya baik, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity**

|      | Promosi Jabatan | Mutasi | Kompensasi | Kinerja Karyawan | Kebahagiaan |
|------|-----------------|--------|------------|------------------|-------------|
| X1.1 | 0.920           | 0.415  | 0.461      | 0.527            | 0.517       |
| X1.2 | 0.881           | 0.423  | 0.477      | 0.498            | 0.522       |
| X1.3 | 0.858           | 0.316  | 0.410      | 0.464            | 0.499       |
| X1.4 | 0.811           | 0.310  | 0.426      | 0.474            | 0.473       |
| X1.5 | 0.888           | 0.326  | 0.367      | 0.455            | 0.460       |
| X1.6 | 0.861           | 0.496  | 0.493      | 0.463            | 0.541       |
| X1.7 | 0.891           | 0.470  | 0.471      | 0.532            | 0.547       |
| X1.8 | 0.864           | 0.436  | 0.394      | 0.503            | 0.496       |
| X1.9 | 0.867           | 0.470  | 0.422      | 0.530            | 0.505       |
| X2.1 | 0.428           | 0.916  | 0.364      | 0.347            | 0.344       |
| X2.2 | 0.458           | 0.943  | 0.405      | 0.400            | 0.397       |
| X2.3 | 0.448           | 0.896  | 0.399      | 0.372            | 0.378       |
| X2.4 | 0.390           | 0.922  | 0.418      | 0.337            | 0.387       |
| X3.1 | 0.509           | 0.404  | 0.904      | 0.574            | 0.603       |
| X3.2 | 0.487           | 0.459  | 0.926      | 0.516            | 0.584       |
| X3.3 | 0.373           | 0.348  | 0.889      | 0.535            | 0.534       |
| X3.4 | 0.408           | 0.384  | 0.928      | 0.450            | 0.495       |
| X3.5 | 0.503           | 0.373  | 0.924      | 0.441            | 0.541       |
| Y.1  | 0.526           | 0.335  | 0.499      | 0.924            | 0.513       |
| Y.2  | 0.489           | 0.338  | 0.541      | 0.880            | 0.522       |
| Y.3  | 0.532           | 0.350  | 0.472      | 0.911            | 0.465       |
| Y.4  | 0.492           | 0.395  | 0.459      | 0.903            | 0.577       |
| Y.5  | 0.545           | 0.387  | 0.551      | 0.933            | 0.571       |
| Z.1  | 0.467           | 0.368  | 0.522      | 0.506            | 0.919       |
| Z.2  | 0.590           | 0.384  | 0.542      | 0.537            | 0.897       |
| Z.3  | 0.500           | 0.371  | 0.518      | 0.492            | 0.891       |
| Z.4  | 0.537           | 0.403  | 0.619      | 0.579            | 0.931       |
| Z.5  | 0.552           | 0.343  | 0.557      | 0.536            | 0.919       |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa korelasi antara setiap indikator dan variabel laten yang sesuai lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel lain. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminatif yang baik.

**Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability**

|                  | Composite reliability (rho_c) | Kriteria | Keterangan |
|------------------|-------------------------------|----------|------------|
| Promosi Jabatan  | 0.966                         | > 0,7    | Reliabel   |
| Mutasi           | 0.956                         | > 0,7    | Reliabel   |
| Kompensasi       | 0.962                         | > 0,7    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0.960                         | > 0,7    | Reliabel   |
| Kebahagiaan      | 0.961                         | > 0,7    | Reliabel   |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji pengolahan data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai composite reliability untuk kelima variabel pada penelitian ini mendapatkan hasil > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha**

|                  | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|------------------|------------------|----------|------------|
| Promosi Jabatan  | 0.960            | > 0,7    | Reliabel   |
| Mutasi           | 0.939            | > 0,7    | Reliabel   |
| Kompensasi       | 0.951            | > 0,7    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0.948            | > 0,7    | Reliabel   |
| Kebahagiaan      | 0.949            | > 0,7    | Reliabel   |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian reliabel.

### Inner Model

**Tabel 6. Hasil Uji R-Square**

|                  | <b>R-Square</b> | <b>R-Square Adjusted</b> |
|------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.459           | 0.438                    |
| Kebahagiaan      | 0.476           | 0.460                    |

*Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)*

Berdasarkan tabel 6, hasil uji  $R^2$  pada model struktural SmartPLS, nilai  $R^2$  untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,459, sedangkan nilai  $R^2$  Adjusted pada variabel Y adalah 0,438. Selain itu, untuk variabel Kebahagiaan (Z) 0.476, dan untuk nilai  $R^2$  Adjusted variabel Z adalah 0.460. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,9% dan variabel Kebahagiaan sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, nilai  $R^2$  pada variabel Kinerja Karyawan dan Kebahagiaan termasuk dalam kategori moderat, karena berada di atas 0,33 namun masih di bawah 0,67.

**Tabel 7. F-Square**

|                                    | <b>F-Square</b> |
|------------------------------------|-----------------|
| Promosi Jabatan → Kinerja Karyawan | 0.079           |
| Promosi Jabatan → Kebahagiaan      | 0.153           |
| Mutasi → Kinerja Karyawan          | 0.005           |
| Mutasi → Kebahagiaan               | 0.008           |
| Kompensasi → Kinerja Karyawan      | 0.060           |
| Kompensasi → Kebahagiaan           | 0.214           |
| Kebahagiaan → Kinerja Karyawan     | 0.063           |

*Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)*

Berdasarkan hasil uji f-square dapat diketahui bahwa Promosi Jabatan → Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0,079 sehingga termasuk dalam kategori lemah. Selanjutnya, Promosi Jabatan → Kebahagiaan memiliki nilai f-square sebesar 0,153 yang termasuk dalam kategori moderat. Kemudian pada variabel Mutasi → Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0,005 dan Mutasi → Kebahagiaan sebesar 0,008, sehingga keduanya termasuk dalam kategori lemah. Selain itu, pada variabel. Kompensasi → Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0,060 yang termasuk dalam kategori lemah, sedangkan Kompensasi → Kebahagiaan memiliki nilai f-square sebesar 0,214 sehingga termasuk dalam kategori moderat. Selanjutnya pada variabel mediasi Kebahagiaan → Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0,063 yang termasuk dalam kategori lemah.

**Tabel 8. Uji Fit Model**

|            | <b>Saturated Model</b> | <b>Estimated Model</b> |
|------------|------------------------|------------------------|
| SRMR       | 0.049                  | 0.049                  |
| d_U LS     | 0.979                  | 0.979                  |
| d_G        | 1.004                  | 1.004                  |
| Chi-square | 553.582                | 553.582                |
| NFI        | 0.843                  | 0.843                  |

*Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)*

Berdasarkan tabel 8, terdapat hasil bahwa diperoleh nilai SRMR sebesar 0,049 pada saturated model maupun estimated model. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria goodness of fit karena berada di bawah 0,10, sehingga model dinyatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik. Selain itu, nilai NFI sebesar 0,843 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik karena nilainya mendekati 1. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

**Uji Hipotesis****Tabel 9. Path Coefficients**

|                                    | Original<br>Sample<br>(O) | Sample<br>Mean<br>(M) | Standard<br>Deviation<br>(STDEV) | T Statistics<br>( O/STDEV ) | P Values |
|------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Promosi Jabatan → Kinerja Karyawan | 0.271                     | 0.276                 | 0.111                            | 2.443                       | 0.015    |
| Promosi Jabatan → Kebahagiaan      | 0.346                     | 0.356                 | 0.089                            | 3.914                       | 0.000    |
| Mutasi → Kinerja Karyawan          | 0.063                     | 0.063                 | 0.102                            | 0.611                       | 0.541    |
| Mutasi → Kebahagiaan               | 0.075                     | 0.077                 | 0.101                            | 0.736                       | 0.462    |
| Kompensasi → Kinerja Karyawan      | 0.237                     | 0.239                 | 0.114                            | 2.078                       | 0.038    |
| Kompensasi → Kebahagiaan           | 0.401                     | 0.404                 | 0.096                            | 4.173                       | 0.000    |
| Kebahagiaan → Kinerja Karyawan     | 0.256                     | 0.249                 | 0.118                            | 2.175                       | 0.030    |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji path coefficients diatas menguraikan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan → Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,271, dengan t-statistic = 2,443 dan p-value = 0,015. Hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.
2. Promosi Jabatan → Kebahagiaan memiliki koefisien jalur sebesar 0,346, dengan t-statistic = 3,914 dan p-value = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan, sehingga H2 diterima.
3. Mutasi → Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,063, dengan t-statistic = 0,611 dan p-value = 0,541. Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak.
4. Mutasi → Kebahagiaan memiliki koefisien jalur sebesar 0,075, dengan t-statistic = 0,736 dan p-value = 0,462. Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan, sehingga H4 ditolak.
5. Kompensasi → Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,237, dengan t-statistic = 2,078 dan p-value = 0,038. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H5 diterima.
6. Kompensasi → Kebahagiaan memiliki koefisien jalur sebesar 0,401, dengan t-statistic = 4,173 dan p-value = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan, sehingga H6 diterima.
7. Kebahagiaan → Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,256, dengan t-statistic = 2,175 dan p-value = 0,030. Hasil ini menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H7 diterima.

**Tabel 10. Specific Indirect Effect**

|                                                  | Original<br>Sample<br>(O) | Sample<br>Mean<br>(M) | Standard<br>Deviation<br>(STDEV) | T Statistics<br>( O/STDEV ) | P Values |
|--------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Promosi Jabatan → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan | 0.089                     | 0.085                 | 0.046                            | 1.924                       | 0.054    |
| Mutasi → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan          | 0.019                     | 0.019                 | 0.029                            | 0.659                       | 0.510    |
| Kompensasi → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan      | 0.103                     | 0.102                 | 0.057                            | 1.803                       | 0.071    |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji specific indirect effect diatas menguraikan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,089 (t = 1,924; p = 0,054), sehingga Kebahagiaan tidak memediasi pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis ditolak).
2. Mutasi → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,019 (t = 0,659; p = 0,510), sehingga Kebahagiaan tidak memediasi pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis ditolak).
3. Kompensasi → Kebahagiaan → Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,103 (t = 1,803; p = 0,071), sehingga Kebahagiaan tidak memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis ditolak).

**Tabel 11. Summary ANOVA**

|            | Sum Square | Df  | Mean Square | F      | P Value |
|------------|------------|-----|-------------|--------|---------|
| Total      | 40.102     | 105 | 0.000       | 0.000  | 0.000   |
| Error      | 21.229     | 102 | 0.208       | 0.000  | 0.000   |
| Regression | 18.873     | 3   | 6.291       | 30.226 | 0.000   |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel 11, diperoleh nilai  $F = 30,226$  dengan tingkat signifikansi (P-value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel independent promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan (Z). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kebahagiaan (Z) diterima.

**Tabel 12. Summary ANNOVA**

|            | Sum Square | Df  | Mean Square | F      | P Value |
|------------|------------|-----|-------------|--------|---------|
| Total      | 40.469     | 105 | 0.000       | 0.000  | 0.000   |
| Error      | 23.420     | 102 | 0.230       | 0.000  | 0.000   |
| Regression | 17.050     | 3   | 5.683       | 24.753 | 0.000   |

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel 12, diperoleh nilai  $F = 24.753$  dengan tingkat signifikansi (P-value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel independen promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian regresi melalui uji F memberikan hasil bahwa bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen terkait promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara langsung bertindak sebagai instrumen penting yang mampu menggerakkan dan meningkatkan efektivitas serta produktivitas kinerja karyawan demi tercapainya target-target operasional perbankan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda et al. (2023) yang menyatakan bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa pemberian kesempatan pengembangan karier, penempatan kerja yang tepat, dan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Kebahagiaan

Berdasarkan hasil analisis regresi melalui uji F dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Tingginya nilai F hitung ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kebijakan promosi yang adil, pelaksanaan mutasi kerja yang tepat sasaran, serta pemberian kompensasi yang layak di PT Bank SulutGo Cabang Utama merupakan stimulan kolektif yang sangat kuat dalam membentuk rasa bahagia karyawan saat bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufti (2023) yang menyatakan bahwa promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan karier dan kesejahteraan karyawan akan mendorong terciptanya perasaan positif, kepuasan, dan kebahagiaan dalam bekerja.

### Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan promosi jabatan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Haryadi et al. (2022) yang mengindikasikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kesempatan untuk memperoleh

jabatan yang lebih tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, disiplin, dan produktivitas kerja sebagai bentuk upaya mencapai pengembangan karier yang lebih baik.

### **Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perpindahan karyawan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya tidak secara otomatis berdampak pada perubahan kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas mutasi sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muaja et al. (2022) bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia bahwa penempatan pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus terus mengoptimalkan mutasi sebagai pendorong kinerja, tidak hanya sekedar kebutuhan organisasi tetapi kebutuhan karyawan itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang memadai mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dan Febrian (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kebahagiaan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak hanya berdampak pada aspek karier, tetapi juga pada kondisi psikologis karyawan. PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado perlu mempertahankan sistem promosi jabatan yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Syahrir et al. (2024) yang mengindikasikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hal ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia bahwa dengan adanya kesempatan karier yang jelas dan adil, perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

### **Pengaruh Mutasi terhadap Kebahagiaan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpindahan karyawan ke unit atau posisi kerja yang berbeda belum tentu memengaruhi tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dan Widhiastuti (2024) mengindikasikan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan. Penelitian ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia bahwa bagi sebagian karyawan, mutasi dapat dipandang sebagai bagian dari kebutuhan organisasi dan merupakan hal yang wajar dalam lingkungan kerja perbankan. Oleh karena itu, adanya mutasi tidak serta-merta membuat karyawan merasa lebih bahagia maupun kurang bahagia dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kebahagiaan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas pendukung kerja, cenderung merasakan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kesejahteraan ekonomi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika kebutuhan finansial dapat terpenuhi dan sistem kompensasi dianggap adil, karyawan akan lebih nyaman, termotivasi, dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syarifudin dan Parashakti (2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan.

**Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perasaan positif yang muncul dari lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang bahagia umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, hubungan kerja yang lebih baik, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

**Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan**

Hasil analisis dari pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun promosi jabatan mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan dan kebahagiaan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peran Kebahagiaan sebagai variabel perantara belum cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan organisasi atas prestasi dan kompetensi karyawan. Melalui promosi jabatan, karyawan memperoleh posisi yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, serta peluang karier yang lebih baik sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui peran kebahagiaan sebagai variabel perantara.

**Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Mutasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan belum mampu menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara mutasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa mutasi merupakan upaya organisasi untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki. Namun, keberhasilan mutasi dalam meningkatkan kinerja tidak hanya ditentukan oleh perpindahan kerja itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, mutasi yang dilakukan belum tentu mampu meningkatkan kebahagiaan maupun kinerja karyawan apabila tidak disertai dengan dukungan faktor-faktor tersebut.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang selanjutnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, pengaruh tidak langsung tersebut belum terbukti signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi terbukti mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan dan kebahagiaan juga berpengaruh terhadap kinerja, peran Kebahagiaan sebagai variabel mediasi belum cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara langsung tanpa harus melalui kebahagiaan sebagai variabel perantara.

**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Secara simultan, Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kebahagiaan.
2. Secara parsial, Promosi Jabatan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Mutasi tidak berpengaruh signifikan.

3. Promosi Jabatan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan, sedangkan Mutasi tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kebahagiaan tidak mampu memediasi pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, maupun Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga peningkatan kinerja lebih dipengaruhi secara langsung oleh Promosi Jabatan dan Kompensasi daripada melalui Kebahagiaan sebagai variabel mediasi.

#### Saran

1. PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado disarankan untuk mempertahankan kebijakan promosi jabatan yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi serta meningkatkan kerja sama antar karyawan melalui penguatan komunikasi, koordinasi, dan kegiatan *team building*.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, khususnya pada pemberian bonus atau insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan. Selain itu, proses mutasi perlu mempertimbangkan kompetensi dan aspirasi karyawan agar lebih mudah diterima dan mendukung kenyamanan kerja.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan objek penelitian atau cakupan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, Nusa, Y., Dwiningsih, S., Handayani, M., Maulia, I. R., Jumawan, Supriyanto, & Dharmanto, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Media Kunkun Nusantara.
- Annisa, N. N. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ali, H., & Nurmayanti, S. . (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kebahagiaan di tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. *Alexandria (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 92–95. <https://jurnalpasca.unram.ac.id/index.php/alexandria/article/view/563>
- Bilgah., Joesah, N., & Firmayasa, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Omera Pustaka
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications Ltd.
- Fatimah, A., & Widhiastuti, S. . (2024). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 255–267. <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/229>
- Ghozali, M. P. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48. [https://www.researchgate.net/publication/367818654\\_Pengaruh\\_Promosi\\_Jabatan\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_pada\\_PT\\_Beringin\\_Life\\_di\\_Jakarta](https://www.researchgate.net/publication/367818654_Pengaruh_Promosi_Jabatan_Terhadap_Kinerja_Karyawan_pada_PT_Beringin_Life_di_Jakarta)
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895>

- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/152>
- Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 10(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40936>
- Mufti, R. G. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Public Policy and Applied Administration*, Vol. 5, No. 1. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/660>
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin., Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Oktaviana, D., & Ferine, K. F. (2023). The Effect of Transfers and Position Promotions on Employee Performance with Career Development as an Intervening Variable for BPJS Employment Medan Raya. *International Journal of Economics Management and Accounting (IJEMA)*, 1(4), 295-308. [https://www.researchgate.net/publication/392280850\\_The\\_Effect\\_of\\_Transfers\\_and\\_Position\\_Promotions\\_on\\_Employee\\_Performance\\_with\\_Career\\_Development\\_as\\_an\\_Intervening\\_Variable\\_for\\_BPJS\\_Employment\\_Medan\\_Raya](https://www.researchgate.net/publication/392280850_The_Effect_of_Transfers_and_Position_Promotions_on_Employee_Performance_with_Career_Development_as_an_Intervening_Variable_for_BPJS_Employment_Medan_Raya)
- Petrian, L., Ingkadijaya, R., Lusa, S., & Rahmanita, M. (2026). An Analysis of the Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Performance Job Satisfaction as a Mediator at Artotel Suites Mangkuluhur Jakarta, Indonesia. *International Journal of Management and Economics Invention*, 12(01). [https://www.researchgate.net/publication/400157924\\_An\\_Analysis\\_of\\_the\\_Effect\\_of\\_Compensation\\_and\\_Job\\_Promotion\\_on\\_Employee\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_as\\_a\\_Mediator\\_at\\_Artotel\\_Suites\\_Mangkuluhur\\_Jakarta\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/400157924_An_Analysis_of_the_Effect_of_Compensation_and_Job_Promotion_on_Employee_Performance_Job_Satisfaction_as_a_Mediator_at_Artotel_Suites_Mangkuluhur_Jakarta_Indonesia)
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176-187. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/60>
- Rahmawati, K., Suroso., & Anggela, F. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen CVT Komponen Pada PT. Exedy Manufacturing Indoonesia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, Vol. 9, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/41256>
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Bandung. Arsad Press.
- Septiani, S., Senoaji, F, Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah., Rachmat, R.A. S, Gusnafitri., Awa., Baqi, M. P. A., Meliana., Sugina., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Syahri, N., Salju, S., Goso, G., & Rahmawati, R. (2024). The Effect Of Promotion And Transfer On Job Performance Mediated By Job Satisfaction. *Advanced International Journal of Business Entrepreneurship and SMEs*, 6(22), 124-143. [https://www.researchgate.net/publication/387772156\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_PROMOTION\\_AND\\_TRANSFER\\_ON\\_JOB\\_PERFORMANCE\\_MEDIATED\\_BY\\_JOB\\_SATISFACTION](https://www.researchgate.net/publication/387772156_THE_EFFECT_OF_PROMOTION_AND_TRANSFER_ON_JOB_PERFORMANCE_MEDIATED_BY_JOB_SATISFACTION)
- Syarifudin, A. A., & Parashakti, R. D. (2023). Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Plassindo. *Agility: Jurnal Lentera Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 1, No. 03. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/view/111>

Tatuwo, S. A. B., Raco, J. R., & Petrus, P. G. J. (2023). *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Minahasa Selatan*. (Skripsi, Universitas Katolik De La Salle Manado).

[https://repo.unikadelasalle.ac.id/view/creators/TATUWO=3ASILVIA\\_ADINDA\\_BELLA=3A=3A.default.html](https://repo.unikadelasalle.ac.id/view/creators/TATUWO=3ASILVIA_ADINDA_BELLA=3A=3A.default.html)

Webel, C., & Galtung, J. (2007). *Handbook of Peace and Conflict Studies*. New York: Routledge

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah., Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

