

# **PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu)

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**ARINE HERLIZA RUSADI**

NPM 216.010.920.14



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**PROGAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**MALANG**

**2020**

## ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang baik pada karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan yang baik dilakukan dengan adanya mutasi dan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden serta menggunakan teknik analisis berganda.

Kata kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Human resource development is the process of preparing each individual to assume different or higher responsibilities within a company to improve good performance on employees. Improving the performance of good employees is carried out with mutations and promotion. The purpose of this study was to determine the effect of mutation and promotion of position on employee performance. This research method uses quantitative with a total sample of 68 respondents and uses multiple analysis techniques.

Keywords : job transfer, promotion and employee performance

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja pengawainya. Karyawan dengan kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dan lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Strategi yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan promosi jabatan yang efektif dan adil dalam penempatannya. Menurut Soelaiman (2007) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Mutasi merupakan kegiatan pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat menghilangkan kejenuhan pada karyawan. Mutasi merupakan pemindahan

pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya karena bertujuan untuk memajukan karyawan perusahaan salah satu tindakan yang dilakukan dari penilaian prestasi karyawan.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan idaman yang diinginkan oleh karyawan. Promosi adalah suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang mampu menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi, Promosi ialah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dimana tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan jabatannya lebih tinggi dan gaji yang diperoleh juga tinggi. Seorang pegawai pasti menginginkan promosi jabatan salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk dipenuhi perusahaan adalah penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut.

Promosi jabatan suatu perusahaan telah memberi kepercayaan kemampuan karyawan serta kecakapannya untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Selain itu promosi juga memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan yang besar bagi karyawan tersebut.

PERUMDAM Kota Batu juga mempunyai tujuan yaitu menjadi perusahaan yang terpercaya dan kebanggaan masyarakat dalam pelayanan air minum. Kepercayaan diartikan sebagai kemampuan besar yang sesuai dengan standar personalisme tinggi, kami bertekad untuk dapat dipercaya masyarakat sebagai perusahaan yang memenuhi keinginan yang beragam dari semua pihak terkait, termasuk karyawan dan pemerintah daerah, sedangkan

kebanggaan yakni kami bangga untuk dapat menciptakan suatu nilai yang terlihat sangat ekonomis.

Sumber daya manusia pada PERUMDAM Kota Batu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan adanya mutasi dan promosi jabatan. Mutasi sangat bermanfaat bagi perusahaan karena dapat mengisi kekosongan jabatan dan mengurangi tingkat kecurangan pegawai. Mutasi juga bermanfaat bagi karyawan karena dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menambah wawasan, dan mengurangi rasa jenuh pada pekerjaan yang ditekuninya. Promosi jabatan akan dilakukan jika seorang karyawan mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei pada perusahaan umum daerah air minum Among Tirta Kota Batu tentang mutasi dan promosi jabatan bahwa banyak pegawai yang di pindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Namun karyawan PERUMDAM Kota Batu tetap bekerja seperti biasa meskipun mereka tahu bahwa diadakannya mutasi dan promosi jabatan. Dari permasalahan yang ada peneliti tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam dengan adanya mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Kota Batu dengan judul “ **Pengaruh Mutasi dan**

**Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan  
Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu).**

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

**D. Manfaat Penelitian** ★★★★★★

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak – pihak yang memerlukannya baik secara teoritis dan praktis adalah :

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti maupun para peneliti selanjutnya khususnya dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia tentang mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

Digunakan untuk menambah pengetahuan sebagai bahan dan pertimbangan dalam memecahkan suatu masalah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Penulisan proposal skripsi ini akan dibahas dan disusun dalam beberapa BAB, dimana pada masing – masing BAB memiliki keteraitan dan sistematika penulisan sebagai berikut.

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika perusahaan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi sajian mutasi dan promosi jabatan mengenai hasil – hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian yang bersumber dari jurnal, buku, skripsi, dan dokumen – dokumen lainnya. Selain itu BAB ini juga berisi teori – teori yang relevan dengan tema penelitian yang dilakukan.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

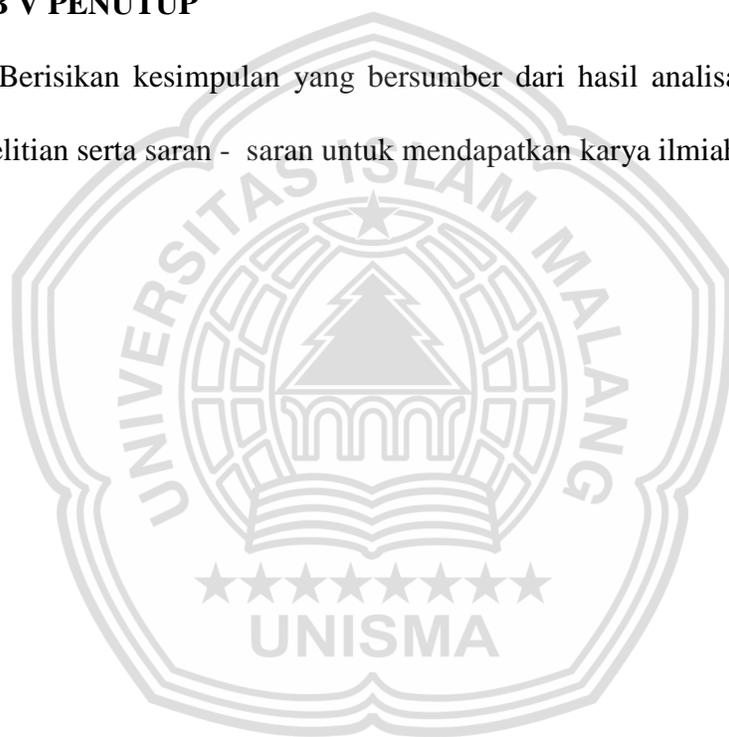
Berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Berisikan kesimpulan yang bersumber dari hasil analisa data pengujian penelitian serta saran - saran untuk mendapatkan karya ilmiah yang baik.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan pada pengujian parsial variabel mutasi (X1) terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara signifikan pada pengujian parsial variabel promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dianggap penting oleh karyawan PERUMDAM Kota Batu dikarenakan promosi jabatan dapat meningkatkan pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yakni oleh Abdul Zailani, Muhammad Ali Aqsa dkk, Navrathin Datu Sabar dkk dimana pada penelitiann tersebut promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawann (Y) pada pengujian simultan atau Uji F kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

#### B. Saran

##### 1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan

harus menekankan promosi jabatan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawannya agar selalu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan PERUMDAM Kota Batu. Misalnya dengan memberikan penghargaan, pelatihan kerja kepada karyawan.

## 2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran karyawan PERUMDAM Kota Batu merupakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan visi dan misi perusahaan dengan adanya mutasi dan promosi jabatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus mencapai target yang telah disesuaikan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yaitu bisa menggunakan variabel serupa untuk menggunakan teori yang sesuai dengan topik yang diteliti dan apabila masih ada kekurangan pada penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki dan di sempurnakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hikmawati Fenti. (2018) . *Merodologi Penelitian* . Depok . PT. Rajagrafindo Persada
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta . PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan, dan Saprinal Manurung (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi* . Medan , UMSU PRESS.
- Kadarisman. (2014) . *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Depok . PT Rajagrafindo Persada
- Manullang, Manullang Marihot . (2000) . *Manajemen Personalia* . Medan
- Nuryaman, Cristina . (2015) . *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis* . Bogor . Ghalia Indonesia
- Priyono. (2008) . *Metode Penelitian Kuantitatif* . Taman Sidoarjo . Zifatama Publisng . From : <https://www.pdfdrive.com/metode-penelitian-kuantitatif-e57573814.html>
- Priyono, Marrnis. (2008) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Taman Sidoarjo . Zifatama Publisher . From : <https://www.pdfdrive.com/manajemen-sumber-daya-manusia-e43294628.html>
- Supardi. (2006) . *Metodoogi Penelitian Ekonomi Bisnis* . Yogyakarta
- Suliyanto. (2018) . *Metode Penelitian Bisnis* . Yogyakarta .Andi Offset
- Siyoto Sandu , Sodik Ali. (2015) . *Dasar Metodologi Penelitian* . Sendangtirto Berbah SlemanYk . Literasi Media Publisng . From : <https://www.pdfdrive.com/dasar-metodologi-penelitian-dr-sandu-siyoto-skm-mkes-m-ali-sodik-ma-e50467538.html>
- [Siagian . \(2015\) . \*Manajemen Sumber Daya Manusia\* . Jakarta . Bumi Aksara.](#)
- Sudaryono. (2019) . *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* . Depok . Rajaali Pers.
- Sutrisno Edy. (2009) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta . Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung . Alfabeta CV.

- Sugiyono. (2011) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung . Alfabeta CV.
- Tannady Hendy. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta . expert.
- Hadjar Ibnu. (2019) . *Statistik* . Bandung . PTREMAJA ROSDAKARYA.
- Tabel t <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Tabel r [http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel\\_r.pdf](http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf)
- Tabel F <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>
- Rahayu Rini, dkk (2018) . PEDOMAN PENULISAN SKRIPSI . Joyosuko . Malang . Inteligencia Media.

### JURNAL

- Aqsa Ali Muhammad, Febi Olivia . (2017) **Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru** . Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 8 Nomor 4. Hal 19 – 25.
- Sabar Datu Navratin, Adolfina, Lucky O.H Dotulong. (2017). **Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)**. Jurnal EMBA. Volume 5 Nomor 2. Hal 404 – 412.
- Zailani Abdullah. (2015) **Analisis Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Pada Peningkatan Karir Karyawan**. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Volume 6 Nomor 1. Hal 1 – 15.