

PENGARUH MUTASI, REWARD, KEMAMPUAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JASUINDO TIGA PERKASA, Tbk

Esterlita Ayuningtyas

ABSTRACT

In the era of globalization with tight competition PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk needs quality human resources, especially employee performance achievement. This study aims to find out the influence of variables mutation, rewards, work ability and promotion of positions simultaneously on performance in PT employees. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk.

This research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk which consists of 73 employees. Independent variables used are mutations, rewards, work ability and promotion of positions, and Dependent variables that are work performance. This study took primary data by using questionnaires. The data analysts used in this study used multiple linear regression analysis with a SIG < of 0.05.

The results of this study concluded that mutations have a significant influence on work performance, reward has a significant influence on work performance. work capability has a significant influence on work performance and promotion of positions has a significant influence on work performance. Then Mutation, Reward, Work Capability and Job Promotion simultaneously affect work performance.

Keyword : Mutation, Rewards, Work Ability And Promotion, Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perkembangan dunia bisnis semakin mengalami kemajuan yang pesat. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetisi. Sebesar apapun suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak akan bertahan lama. Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya.

Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka organisasi tidak akan mengalami perkembangan yang berakhir pada pengangguran bahkan pemusnahan organisasi di masa yang akan datang. Yuli (2017:15) Manajemen

sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia secara Nasional adalah terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Manajemen sumber daya manusia di Indonesia sendiri masih sangat membutuhkan perhatian khusus untuk mampu bersaing secara global. Hal ini dapat dilihat dari nilai dan peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia. Berdasarkan Laporan Pembangunan Manusia 2015 Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-

Bangsa (UNDP), nilai Indeks Pembangunan Manusia Indonesia tahun 2014 adalah 0,684. Walaupun terdapat pergerakan ke atas yang tidak jauh dari tahun-tahun sebelumnya, tetapi peningkatan tersebut masih membuat Indeks Pembangunan Manusia Indonesia stagnan di kelompok pembangunan manusia dengan kategori menengah. Posisi itu menempatkan Indonesia berada di peringkat ke 110 dari 188 negara. Antara tahun 1980 dan 2014, peningkatan nilai Indeks Pembangunan Manusia Indonesia dari 0,474 ke 0,684, meningkat 44,3 persen atau meningkat rata-rata tahunan sekitar 1,08 persen. Mangkunegara (2014:38), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang meliputi kinerja, profit maupun prestasi kerja".

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan Kinerja perusahaan akan meningkat dan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau

standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi (Moehariono,2012). Sedangkan menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sebuah organisasi memerlukan dukungan kepada para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Mutasi di dalam PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk didasarkan atas indeks kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Karena dengan mutasi diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu. Salah satu contoh indikator mutasi di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk adalah dengan memberikan promosi kepada karyawan dari perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah dikarenakan adanya penurunan tingkat kinerja karyawan seperti contohnya tidak bisa menjalankan *job desk* dengan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu Shelds (2016:12). Arikunto (2014) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Lam'ah (2017)

yang berjudul Pengaruh Mutasi, Reward, dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III *reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Reward dapat disimpulkan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk yaitu dengan bentuk materiil maupun immateriil. Penambahan gaji berupa uang (*insentif*) tambahan jika karyawan bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh pimpinan, *reward* juga diberikan berupa jaminan keselamatan kerja (BPJS) kepada semua karyawan dengan tujuan untuk memotivasi agar terciptanya kenyamanan kerja merupakan salah satu bentuk materiil yang diberikan oleh PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk sedangkan pengangkatan jabatan atau promosi merupakan salah satu bentuk immateriil. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan *interpersonal*.

Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah kemampuan kerja, Kemampuan Kerja dimaksudkan adalah sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh karyawan agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi

perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih jauh Kemampuan kerja menurut Siagian (2014) adalah “kemampuan fisik meliputi kemampuan menyelesaikan tugas-tugasnya yang bersifat teknis, mekanistik dan kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan seseorang secara konseptual, merumuskan perusahaan, membuat program kerja, upaya pemecahan masalah”. Kemampuan kerja sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh karyawan agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Promosi jabatan juga merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Hasibuan (2017:107) Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi Jabatan dapat disimpulkan kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi atau perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status

dan tanggung jawab yang tinggi. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang sebelumnya.

Promosi jabatan pada karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan terhadap struktur manajemen yang dipandang perlu untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan, syarat-syarat karyawan yang mendapat promosi jabatan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk memiliki pengalaman yang cukup, tingkat pendidikan yang memadai, bertanggung jawab, prestasi kerja baik, memiliki disiplin, mampu bekerja sama, dan memiliki loyalitas yang tinggi. Namun di perusahaan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk terdapat indikator yang menjadi masalah dalam perusahaan yaitu Pengalaman Kerja/*Senioritas* yang mana karyawan *junior* yang mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja dan dapat dikatakan memiliki pengalaman pun tidak diutamakan karena adanya ikatan persaudaraan dengan atasan daripada karyawan *senioritas*.

Namun ada beberapa masalah atau indikasi sumber daya manusia di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk terkait kinerja yang masih belum optimal, dikarenakan perpindahan karyawan (mutasi) yang dilakukan secara berkala, hal ini dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak bosan dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan, namun beberapa karyawan kurang nyaman dengan kebijakan tersebut, terkait *reward*, perusahaan cukup selektif dalam pemberian *reward*, hal ini membuat karyawan kurang termotivasi sehingga kinerjanya pun tidak dapat meningkat, aspek promosi jabatan juga diindikasikan kurang dapat dimaksimalkan, hanya karyawan yang sudah senior yang dapat promosi, tetapi bagi karyawan yang baru bergabung walaupun mempunyai prestasi bagus, hanya diberikan *reward* saja.

Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait Kinerja Karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : ” **Pengaruh Mutasi, Reward, Kemampuan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk**”

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut Hasibuan (2017:102). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sempurna apabila tenaga kerja diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan kerja terutama melalui mutasi yang tepat. Karena dengan mutasi jabatan yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya karena ini merupakan suatu tantangan untuk mereka sehingga keefektifan dalam bekerja dapat tercapai.

Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia yang artinya hadiah, penghargaan dan ganjaran. *Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam istilah organisasi ada istilah insentif yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Arikunto (2014) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2017) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau "*reward*" yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Berikut pengertian promosi jabatan para ahli: Hasibuan (2017:107) menyatakan: "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih

tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar". Sedangkan Manullang (2014:153) menyatakan : "promosi jabatan berarti

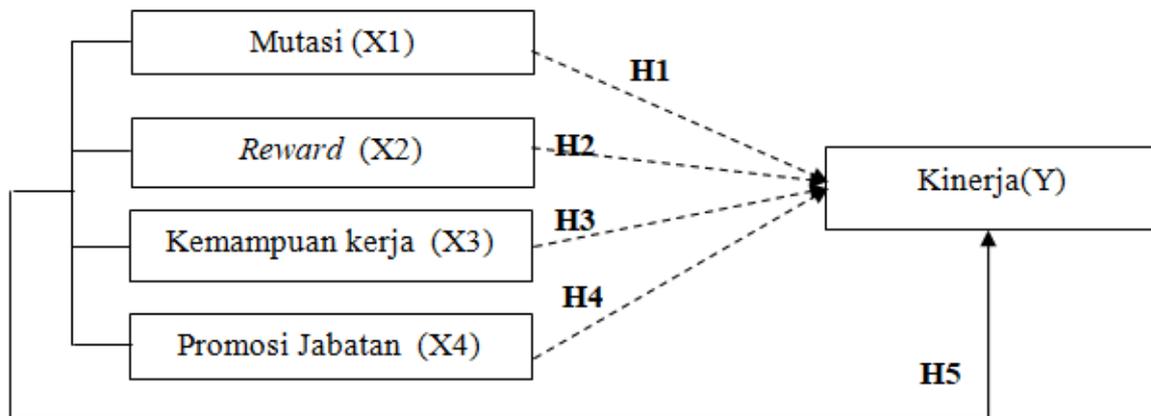
kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya". Lain halnya Bambang Wahyudi (2015:173) menyatakan: "promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang

Kinerja

Menurut Fahmi (2014) kinerja yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja yaitu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya bila hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah :

- H1 : Variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
- H2 : Variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
- H3 : Variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
- H4 : Variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
- H5 : Variabel mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuisioner kepada karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk dengan tujuan mendapatkan data alamiah yang sesuai kebutuhan peneliti.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel

dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi untuk mencari pengaruh mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk yang beralamatkan di Jl. Raya Betro No. 21, Kepuh, Betro, Kec. Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253. Penelitian ini dilakukan dengan durasi waktu 2 bulan yaitu dimulai pada bulan Oktober-Desember 2020

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dengan skala numerik (angka) dan diolah dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan *software* SPSS (Sugiyono, 2016). Data yang diperoleh dari penelitian ini juga beberapa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menanyakan

ke beberapa orang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang secara tidak langsung.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasinindo Tiga Perkasa, Tbk yang berjumlah 73 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *Total sampling* yaitu mengambil seluruh dari jumlah populasi. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasinindo Tiga Perkasa, Tbk sebanyak 73 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuesioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan jenjang pembobotan skornya, hingga masing-masing variabel terukur menurut skala interval. Kuesioner dalam penelitian ini

diberikan kepada para karyawan yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel (X) maupun variable (Y).

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Sugiyono (2014:31) definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dapat diidentifikasi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini meneliti lima variabel, yaitu variabel mutasi (X1), reward (X2), kemampuan kerja (X3), dan promosi jabatan (X4) dan kinerja karyawan (Y) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Proses dan Pengolahan Data

Dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan untuk keperluan penelitian kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot 2
- c. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) memiliki bobot 3
- d. Untuk jawaban setuju (S) memiliki bobot 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot 5

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data

adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013:206)

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan *Standard* instrumen valid. Menurut Sugiyono (2016) berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid dikarenakan instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam hal ini berarti alat ukur ini sudah sah mengukur apa yang harusnya diukur. Menurut Santoso (2012:277), dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah:

1. Jika r hasil positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika r hasil tidak positif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid
3. Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ tapi bertanda negatif, maka butir variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen yang kedua yaitu uji reliabilitas. Instrumen yang memiliki reliabilitas menurut Sugiyono (2016) dalam hal ini berarti instrumennya sama, respondennya sama, dan waktunya yang berbeda. Selanjutnya menurut Sugiyono (2016) dalam menghitung reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Dengan ketentuan Sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas.
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,60 maka instrumen dikatakan tidak mempunyai reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka dari itu perlu adanya uji asumsi klasik. Mengingat bahwa model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila memenuhi uji asumsi klasik, yang terdiri sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan SPSS 20 Ghozali (2018). Untuk melihat data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat apabila :

- 1). Jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih dari sama dengan signifikansi 5% ($\geq 0,05$) maka hipotesis tersebut diterima dan memiliki data yang berdistribusi secara normal.
- 2). Jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari signifikansi 5% ($< 0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan memiliki data tidak berdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang biasa digunakan dalam model regresi linear untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$)). Jika terjadi korelasi maka dapat menunjukkan adanya problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji *Durbin Watson*, uji *Langrage Multiplier* (LM), uji *statistic Q*, dan uji *Runt Test* (Sarjono dan Julianita, 2011).

3. Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama

untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka terjadi homokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot. Jika di dalam scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian diatas maupun dibawah di angka 0 (nol) pada sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Sarjono dan Julianita, 2011).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi adalah sebagai berikut Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali,2018):

- a) Jika mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1.
- b) Jika mempunyai nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarjono dan Julianita,2011). Dalam penelitian ini metode analisis yang di gunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Intersep atau konstanta

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

b_3 = koefisien regresi X_3

X_1 = Mutasi

X_2 = Reward

X_3 = Kemampuan kerja

X_4 = Promosi Jabatan

e = *Standard Error* (tingkat kesalahan)

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis penelitian ini, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji t. Proses ini dibantu dengan program SPSS.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016) Uji t ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai Pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan. Jika nilai Signifikan lebih dari 0,05 alpha, maka berarti ada alasan untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), Demikian sebaliknya.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap

variabel terikat. Menurut (Sugiyono 2016) uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka terdapat alasan yang kuat hipotesis satu (H_1) untuk di terima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *finishing* di PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo berjumlah 73 orang karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan beberapa kuesioner kepada karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 responden sebagai sampel dari penelitian. Klasifikasi responden yang ditanyakan pada kuesioner ini antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir serta masa kerja. Besaran prosentase masing-masing karakter responden akan dipaparkan ada pada tabel berikut ini:

Jenis Kelamin

Deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden dapat diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Laki-laki	53	72,6
Perempuan	20	27,4
Jumlah	73	100

Sumber data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 53 orang, dengan persentase sebesar 72,6 %. Sedangkan responden perempuan sebesar 20 orang atau sebanyak 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo di dominasi oleh karyawan laki-laki.

Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	(%)
20-25 Th	4	5,5
26-30 Th	18	24,7
31-35 Th	33	45,2
>36 Th	18	24,6
Jumlah	73	100%

Sumber : diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil bahwa responden pada karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo semua berusia produktif namun yang paling tinggi persentasenya yakni rentan usia 31-35 tahun sebanyak 33 karyawan atau sebesar 45,2%.

Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA/SMK	61	83,6
Sarjana / Diploma	12	16,4
Jumlah	73	100

Sumber : diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 73 responden karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo, tidak ada yang memiliki tingkat pendidikan SD, dan SMP, terdapat sebanyak 61 responden (83,6%) berpendidikan terakhir SMA/SMK dan terdapat 12 responden (16,4%) berpendidikan terakhir Sarjana/Diploma. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasuindo Tiga

Perkasa Tbk Sidoarjo dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA)

Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja diperlihatkan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	(%)
< 1 thn	10	13,7
1 -5 thn	22	30,1

5 - 10 thn	28	38,4
< 10 thn	13	17,8
Jumlah	73	100%

Sumber : diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang masa kerja 5-10 tahun memiliki prosentase tertinggi yaitu sebesar 38,4% yaitu sebanyak 28 karyawan. Hal ini dapat disimpulkan karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo hampir setengahnya memiliki durasi masa kerja 5-10 tahun

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.669	.914		4.826	.072
mutasi	.089	.051	.145	3.741	.016
reward	.118	.044	.235	4.400	.001
kemampuan kerja	.458	.081	.563	5.717	.014
promosi jabatan	.380	.059	.340	3.143	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,669 + 0,089 X_1 + 0,118$$

$$X_2 + 0,458 X_3 + 0,380 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif 1,669. Hal ini menunjukkan jika variabel Mutasi (X1), Reward (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (X4) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan naik.

Mutasi (X1)

Koesfisien bernilai positif (0,089) antara mutasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel mutasi mengalami kenaikan satu satuan, maka

variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,089 satuan. Hal ini berarti semakin baik mutasi maka akan meningkatkan Kinerja.

Reward (X2)

Nilai koefisien bernilai positif (0,118) antara variabel reward (X2) dan variabel Kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel reward mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,118 satuan. Hal ini berarti semakin baik reward maka Kinerja juga akan meningkat

Kemampuan Kerja (X3)

Nilai koefisien bernilai positif (0,458) antara variabel kemampuan kerja (X3) dan variabel Kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan satu

satuan maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,458 satuan.

Promosi jabatan (X4)

Nilai koefisien bernilai positif (0,380) antara variabel promosi jabatan (X4) dan variabel Kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel promosi jabatan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Mutasi (X1), Reward (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan

Promosi Jabatan (X4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

H0 : nilai sig > 0,05 berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap variabel Y.

Ha : nilai sig < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap variabel Y.

Berikut adalah hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Pengujian Menggunakan Uji F ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.235	4	44.059	85.338	.000 ^a
	Residual	35.107	68	.516		
	Total	211.342	72			

a. Predictors: (Constant), promosi jabatan, kemampuan kerja, mutasi, reward

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Jadi dapat disimpulkan Mutasi (X1), Reward (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (X4) secara simultan

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel Mutasi (X1), Reward (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (X4) naik atau berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) menggunakan uji t. Berikut adalah hasil uji parsial dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 7 Pengujian Menggunakan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.669	.914		4.826	.072
mutasi	.089	.051	.145	3.741	.016
reward	.118	.044	.235	4.400	.001
kemampuan kerja	.458	.081	.563	5.717	.014
promosi jabatan	.380	.059	.340	3.143	.000

a. Dependent Variable: kinerja

1. Uji H1

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 dengan demikian H1 diterima dan HO di tolak, artinya variabel mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2. Uji H2

Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 dengan demikian H2 diterima dan HO di tolak, artinya variabel reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3. Uji H3

Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 dengan demikian H3 diterima dan HO di tolak, artinya variabel kemampuan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

4. Uji H4

Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 dengan demikian H4 diterima dan HO di tolak, artinya variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Koefisien Determinan Berganda (Uji R²)

R² (Determinan) Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R² semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabelitas variabel tergantung. Berikut ini adalah tabel dari hasil pengujiannya :

Tabel 8 Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	.719

a. Predictors: (Constant), promosi jabatan, kemampuan kerja, mutasi, reward

Sumber : Hasil Olah data SPSS (2020)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Mutasi (X1), Reward (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (X4) dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 83,4% sedangkan 16,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

Pembahasan

Mutasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, lebih lanjut variabel tersebut memiliki hubungan positif,

Hal ini berarti semakin baik mutasi maka akan meningkatkan Kinerja

Hubungan antara mutasi kerja terhadap Kinerja menurut Kadarisman, (2014:68) Mutasi adalah kegiatan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan, tenaga kerjakesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan Kinerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

serta prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu dengan mutasi diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu, sehingga Kinerja mampu tercapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Erdan (2019) menyimpulkan ada pengaruh mutasi kerja pada Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi yang dilakukan oleh organisasi akan berpengaruh baik terhadap Kinerja karyawan. Kemudian penelitian Samrin (2018) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Reward Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, lebih lanjut variabel tersebut memiliki hubungan positif, Hal ini berarti semakin baik reward maka Kinerja juga akan meningkat

Hubungan antara reward dan Kinerja secara teori (Sajuyigbe *et al* 2015:28) penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi sehingga meningkatkan usaha dan Kinerja. (Sudarmanto 2014 : 192) wujud penghargaan/reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar , gaji, variabel, insentif, uang jasa, prestasi, promosi jabatan, liburan, pensiun. Dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang akan diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya semakin rendah Kinerja karyawan maka akan semakin rendah *reward* yang diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pawastri, dkk pada tahun 2018 menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap Kinerja,

kemudian penelitian Suhartini (2019) juga menyimpulkan bahwa Reward (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kemampuan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, lebih lanjut variabel tersebut memiliki hubungan positif, Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka Kinerja juga akan meningkat

Aspek penting untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dikemukakan oleh Handoko (2012) diukur dari Kecakapan Kerja, Keahlian Kerja, Kesehatan Fisik, Kondisi Lingkungan Kerja dan Tanggung jawab. Aspek-aspek kemampuan kerja tersebut tampak berhubungan antara Kinerja para pegawai yang bekerja pada setiap organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan segala segi sebagai suatu proses yang perlu ditempuh secara terus menerus. Dengan demikian, kemampuan kerja terkait dengan Kinerja dari setiap orang untuk pencapaian hasil keseluruhan yang dicapai organisasi.

Teori diatas sesuai dengan hasil penelitian Mathor (2018) membuktikan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asmuni, (2012) juga menyimpulkan bahwa Kemampuan (*abilities*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, lebih lanjut variabel tersebut memiliki hubungan positif, Hal ini berarti semakin baik promosi jabatan maka Kinerja juga akan meningkat

Hubungan antara promosi jabatan dan Kinerja adalah pada dasarnya promosi merupakan perpindahan

dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama, dan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan promosi kerja karyawan sebagai tolak ukur atas Kinerja yang telah dicapai oleh suatu karyawan Bambang Wahyudi (2015:173). Pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan Perusahaan berdasarkan penilaian obyektif selain sebagai alat bagi pemenuhan kebutuhan karyawan untuk maju dan berkembang, selain itu jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan obyektivitas akan mendorong karyawan bekerja giat, semangat, berdisiplin dan Kinerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Margahana dan Sari (2018) menyebutkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja dengan korelasi yang kuat, kemudian penelitian Anita (2017) juga menyimpulkan bahwa secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
2. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
4. Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk

5. Mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang bisa diajukan yaitu :

1. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dan memperhatikan terutama untuk meningkatkan Kinerja karyawan
2. Dari hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh Mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut, perusahaan sudah dapat mengetahui bahwa untuk meningkatkan Kinerja karyawan, hal ini diharapkan bahwa perusahaan dapat memberikan kebijakan atau peraturan lebih baik lagi kedepannya terkait Mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan yang semata-mata untuk mewujudkan Kinerja karyawan yang lebih baik
 - a. Pada aspek mutasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan agar lebih mempertimbangkan Kinerja karyawan yang menurun sehingga ditempatkan lebih tepat agar kemampuan karyawan lebih terarah.

- b. Pada aspek reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan hendaknya bervariasi dalam bentuk materiil maupun immateriil, hal ini agar menjadi motivasi karyawan dalam meningkatkan Kinerja mereka.
- c. Kemampuan kerja karyawan sudah baik, namun ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, diantaranya beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang kurang, Maka disarankan pimpinan atau perusahaan untuk secara berkala mengadakan pelatihan atau workshop sehingga kemampuan dan pengalaman kerja karyawan bisa ditingkatkan, hal itu dilakukan oleh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan dan kemajuan karyawan
- d. Aspek promosi jabatan yang dilakukan perusahaan cukup baik, namun harus dilakukan dengan transparan dan diterima oleh semua pihak

DAFTAR PUSTAKA

Akila.2017. Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap KinerjaKaryawan Pada CV. Vassel Palembang.*Jurnal Ecoment Global ISSN : 2540-816X*

Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Edisi 1.Penerbit Graha Ilmu,Yogyakarta

Asmuni, Tantri Widiastuti (2012) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Kinerja(Studi pada Karyawan PT Lukie Works Indonesia). *Jurnal Vol. 14 No. 2 ISSN 1693-928X*

Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin,

Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap KinerjaPegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Universitas Sam Ratulangi Manado*

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Erlangga, Jakarta.

Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Edy, Sutrisno.(2016). *Manajemen sumber daya manusia*.cetakan kedelapan.Kencana prenadamedia group, Jakarta.

Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2018.Pengantar Manajemen. Edisi Pertama.Kencana prenadamedia group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*.Edisi ke Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi2.BPFE, Yogyakarta.

Harahap, Sofyan. 2011. *Sistem Pengawasan Manajemen*.PustakaQuantum,Jakarta.

Harianto, Eric Amiartuti Kusmaningtyas, Ida Aju Brahmasari. 2016. Model Karakteristik Individu, Budaya Korporat, Entrepreneurial Leadership Dan Reward System Terhadap Corporate Entrepreneurship Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Manajer : Studi Pada Industri Proteksi. *Jurnal Doktor Ekonomi, Hal 1 – 22 Volume 1, Nomor 1, Oktober 2016*

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan belas. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Indriantoro, Nur. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.

Jimoh, Richard, dkk . 2017. Influence of Supervision On Labour Productivity On Construction Sites In Abuja-Nigeria. *Independent Journal Of Management & ProductionISSN: 2236-269X*

- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2 ISSN : 2540-816X*
- Manullang, 2012. *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maringan, Masry S. 2014. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Edisi pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathor. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 2 No. 2 ISSN 2612-2142*
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Murnawantika, Dian. 2014. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 614 - 628*
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Cetakan kedelapan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramadhani, Rina. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *eJournal ISSN 0000-0000 Ilmu Pemerintahan, 2018, 6 (4) : 2069 – 2080*
- Robbins, Stephen P, Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerjemah: Ratna Saras Wati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarjono, H. dan Juliatina, W. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. jilid 1 . Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Edisi Ke 5. Mandar Maju. Jakarta
- Sekaran, Uma. (2014). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Research Methods For Business)*. Buku 1 Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, Nashrudin, dan Husni Muharram Ritonga. 2017. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools Vol. 8 No. 2 Desember 2017*
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 17 Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak P J. 2013. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. FE UI, Jakarta
- Soehardi, Sigit. 2016. *Perilaku Organisasi*. BPFE UST, Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua, Bandung.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Jurnal Trikonomika Ekonomi Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737*.
- Swastha, Basu. 2015. *Pengantar Bisnis Modern* Edisi 3. Liberty, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju Bandung.
- Wasti. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (2): 267-277 ISSN: 2337-8670*
- Winardi. 2014. *Motivasi Dalam Organisasi*. Cetakan ke 11. Bina Aksara, Jakarta