

ANALISIS MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VILLA TAMAN DHARMAWANGSA SUITES

[Analysis Of Job Mutation And Promotion On Employee Performance At Villa Taman Dharmawangsa Suites]

A.A.Istri Diva Shely Aulia^{1)*}, I Made Widianegara²⁾, Lily Marheni³⁾

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali, Badung, Bali

¹⁾agungdivaaa09@gmail.com (corresponding), ²⁾madewidianegara@pnb.ac.id, ³⁾marheni@pnb.ac.id

ABSTRAK

Dalam pelaksanaan program mutasi dan promosi jabatan yang meningkat belum secara signifikan menjelaskan peningkatan kinerja karyawan karena adanya tren penurunan kualitas kinerja dalam kurun waktu tertentu. Dari fenomena tersebut memunculkan suatu tujuan menguji peran mutasi dan promosi jabatan ke kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Populasi yang digunakan yaitu seluruh staff sebanyak 66 melalui skala pengukuran dengan skala likert yang berisikan 30 butir, data yang didapatkan dianalisis menggunakan alat statistik SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda, determinasi (*R square*) dan uji hipotesis. Diperoleh bahwa variabel mutasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif dari segi parsial maupun bersama-sama. Besaran kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y dilihat dari hasil uji *R Square* sebesar 83,4%.

Kata kunci: mutasi kerja; promosi jabatan; sumber daya manusia

ABSTRACT

*In the implementation of the program of mutation and promotion of increasing positions has not significantly explained the increase in employee performance due to the trend of decreasing standard of performance in a certain period. From this phenomenon a purpose arose to test the role of mutation and promotion of positions to employee performance at Villa Taman Dharmawangsa Suites. The population used was all 66 staff through a calculation range with a likert scale containing 30 items then the data acquired were examined with SPSS statistical utility. Multiple linear regression analysis techniques, determination (*R square*) and preliminary assumption inspection resulted in that the mutation and promotion variables was significantly and positively associated in terms of partial and simultaneously. The magnitude of the contribution of variables X1 and X2 to Y seen from the results of the Coefficient of determination test was 83.4%.*

Keywords: work mutation; job promotion; human resources

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan bukan hanya hasil dari oleh ketersediaan alam namun dominan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (Syarif et al., 2022). Dalam industri pariwisata yang berkembang pesat khususnya di daerah Bali, SDM entitas keberhasilan penyedia jasa akomodasi dalam memenuhi harapan wisatawan. Sumber daya manusia khususnya dalam sektor pariwisata mencakup kontribusi yang bersifat *tangible* maupun *intangible* (Setiawan, 2016).

Villa Taman Dharmawangsa Suites sebagai salah satu penyedia akomodasi di Bali menyadari pentingnya peranan pengembangan SDM, khususnya dalam bentuk program mutasi dan promosi jabatan yang mulai digencarkan sejak tahun 2022 lalu. Mutasi menurut Sastrohadiwiryo (2019) merupakan pemindahan posisi dan tanggung jawab karyawan yang setara dengan jabatan sebelumnya

dalam lingkungan perusahaan dilakukan oleh manajemen perusahaan atau organisasi. Sedangkan promosi jabatan adalah peningkatan jabatan dengan tugas kepemimpinan yang lebih luas serta hak lain yang menyertainya (Samsudin, 2019). Upaya ini bertujuan dalam penempatan individu pekerja dalam peran yang sepadan terhadap kompetensi mereka, sekaligus memberikan apresiasi dan motivasi melalui jenjang karir yang lebih baik.

Pada nyatanya pelaksanaan mutasi dan promosi belum memadai untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari hasil observasi menunjukkan jika adanya penurunan kualitas kerja selama periode 2022-2024 dimana penilaian karyawan dengan kategori “melampaui ekspetasi” atau “sesuai ekspetasi” justru menunjukkan penurunan presentase dan penilaian karyawan dengan kategori “perlu ditingkatkan” terpantau terus bertambah. Situasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan terkait efektifitas program mutasi dan promosi jabatan yang telah dijalankan, apakah benas mampu meningkatkan kinerja karyawan atau justru belum memadai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penelitian ini difokuskan untuk menelusuri bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan, sejauh mana promosi jabatan berdampak terhadap berdampak terhadap peningkatan kinerja, serta bagaimana keduanya secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Kemudian penelusuran ini juga dimaksudkan untuk memperkaya wawasan secara lebih komprehensif tentang efektivitas program mutasi serta promosi jabatan, sehingga perusahaan dapat membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran. Sehingga dari itu, luaran penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoritis maupun praktis terhadap peningkatan kualitas manajemen SDM di industri *hospitality* khususnya dalam pengembangan potensi karyawan melalui kebijakan mutasi dan promosi jabatan yang tepat.

METODE PENELITIAN

Pada penelusuran ini akan melibatkan metode kuantitatif kausal (*eksplanatori*) yang dimaksudkan untuk menelaah peran atau pengaruh variabel mutasi serta promosi jabatan kepada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan kuesioner skala likert dengan total 30 butir pernyataan. Metode penentuan sampel memanfaatkan Teknik sampling jenuh atau sensus yang melibatkan seluruh karyawan berjumlah 66 orang. Kemudian data hasil tabulasi dari kuesioner akan diuji dengan regresi linier berganda, kontribusi determinasi (*R square*) serta hipotesis menggunakan program IBM SPSS *Statistik 27* untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan kontribusi mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabulasi data yang didapat peneliti akan dianalisis menggunakan alat statistic SPSS 27, sehingga hasil dari analisis pada alat tersebut akan menjelaskan masalah yang sedang diteliti yaitu analisis mutasi dan promosi jabatan di Villa Taman Dharmawangsa Suites serta mengujikan jawaban sementara yang telah diajukan, Dimana hipotesis yang diajukan yakni, Mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Taman Dharmawangsa Suites, kemudian variabel promosi Jabatan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Taman Dharmawangsa Suites, serta secara bersamaan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Taman Dharmawangsa Suites.

Karakteristik Responden

Hasil tabulasi data dari instrumen penelitian yang telah disebarkan ke seluruh sampel populasi penelitian ini yaitu kepada seluruh karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites berjumlah 66 orang. Dimana karakteristik responden yang dapat disajikan terdapat 4 poin yakni jenis kelamin responden, rentang usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan responden dapat dilihat dalam uraian dibawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian pada karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites

No.	Unsur	Pilihan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (persen)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	22	33%
		Laki-laki	44	67%
		Jumlah	66	100%
2	Rentang Usia	<20 tahun	8	12%
		20 - 25 tahun	19	29%
		26 - 35 tahun	29	44%
		36 - 45 tahun	10	15%
		Jumlah	66	100%
3	Masa Kerja	<1 tahun	21	32%
		1 - 3 tahun	43	65%
		4 - 6 tahun	2	3%
		Jumlah	66	100%
4	Pendidikan Terakhir	SMP	2	3%
		SMA/SMK	32	48%
		Diploma	21	32%
		S1	11	17%
		Jumlah	66	100%

Sumber : Data diolah 2025

Mengacu pada perolehan tabulasi data yang telah dianalisis karakteristik responden penelitian dimana di poin pertama yaitu jenis kelamin, dimana sebanyak 44 orang atau 67% laki-laki dan 22 orang atau 33% perempuan sehingga ini menunjukkan sebagian besar karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites berjenis kelamin laki-laki. Kemudian di poin kedua yaitu rentang usia responden didominasi oleh kelompok usia 26 – 35 tahun sejumlah 29 orang atau 44% karyawan berusia yang termasuk masih produktif. Kemudian di poin ketiga yaitu masa kerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menurut masa kerjanya berada di rentang 1-3 sebanyak 43 orang atau 65% sehingga dapat ditarik kesimpulan jika rata-rata karyawan yang bekerja cukup menunjukkan loyalitas mereka. Selanjutnya poin keempat yaitu tingkat pendidikan menguraikan jika karyawan di tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang atau 48%.

Analisis Deskriptif

a. Variabel Mutasi (X1)

Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh sampel penelitian dengan 10 butir pernyataan di variabel mutasi sehingga didapatkan hasil tabulasi data hasil kuesioner dari persepsi responden terhadap variabel mutasi (X1) yang akan di analisis dalam statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Mutasi (X1)

Nomor Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
X1.1	1	1	17	36	11	253	3,83	Baik
X1.2	1	3	19	33	10	246	3,73	Baik
X1.3	1	0	18	30	17	260	3,94	Baik
X1.4	0	0	13	32	21	272	4,12	Baik
X1.5	0	0	14	36	16	266	4,03	Baik
X1.6	0	2	10	37	17	267	4,05	Baik
X1.7	0	3	26	34	3	235	3,56	Baik
X1.8	1	2	28	29	6	235	3,56	Baik
X1.9	6	7	20	29	4	216	3,27	Sedang

Nomor Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
X1.10	1	3	24	23	15	246	3,73	Baik
Jumlah Skor						2.496		
Rata - Rata Skor Variabel Mutasi							3,78	Baik

Sumber : Data diolah 2025

Pada Tabel 2 diatas secara keseluruhan, penilaian responden pada variabel mutasi dalam kategori Baik dengan nilai 3,78 pada variable mutasi, kemudian skor rata-rata tertinggi berada pada butir pernyataan keempat sejumlah 4,12 menandakan mayoritas setuju jika mutasi diberikan berdasarkan kemampuan kerja individu. Dan skor rata-rata jawaban terendah pada butir pernyataan kesembilan sebesar 3,27 diartikan jika sebagian responden kurang setuju jika lama masa jabatan dijadikan dasar utama dalam pemberian mutasi.

b. Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (X2)

Nomor Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
X2.1	0	0	5	29	32	291	4,41	Baik
X2.2	0	0	2	39	25	287	4,35	Sangat Baik
X2.3	0	0	9	24	33	288	4,36	Sangat Baik
X2.4	0	0	5	30	31	290	4,39	Sangat Baik
X2.5	0	0	10	26	30	284	4,30	Sangat Baik
X2.6	0	0	11	23	32	285	4,32	Sangat Baik
X2.7	1	7	20	25	13	240	3,64	Baik
X2.8	0	0	8	32	26	282	4,27	Sangat Baik
X2.9	0	2	23	30	11	248	3,76	Baik
X2.10	0	0	12	26	28	280	4,24	Sangat Baik
Jumlah Skor						2.775		
Rata - Rata Skor Variabel Mutasi							4,20	Sangat Baik

Sumber : Data diolah 2025

Mengacu ke ilustrasi diatas menampilkan jika total penilaian responden pada variabel promosi jabatan termasuk kategori Sangat Baik dengan hasil 4,20 , kemudian skor rata-rata tertinggi berada dalam pertanyaan pertama yaitu senilai 4,41 yang berarti responden mengutamakan kejujuran dalam bekerja. Sementara untuk skor rata-rata jawaban terendah berada di butir pernyataan ketujuh sebesar 3,64 berarti sebagian responden kurang setuju jika karyawan dengan pendidikan yang tinggi berpotensi untuk diberikan promosi jabatan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Y.1	0	0	0	24	42	306	4,64	Sangat Baik
Y.2	0	0	22	39	5	247	3,74	Baik
Y.3	0	2	11	32	21	270	4,09	Baik
Y.4	0	0	17	27	22	269	4,08	Baik

Y.5	0	0	10	38	18	272	4,12	Baik
Y.6	0	0	6	26	34	292	4,42	Sangat Baik
Y.7	0	0	9	24	33	288	3,36	Sangat Baik
Y.8	0	0	7	29	30	287	4,35	Sangat Baik
Y.9	0	0	7	35	24	281	4,26	Sangat Baik
Y.10	0	0	27	29	10	247	3,74	Baik
Jumlah Skor						2.759	4,18	Sangat Baik
Rata - Rata Skor Variabel Mutasi								

Sumber : Data diolah 2025

Mengarah dengan tabel diatas jika keseluruhan persepsi karyawan pada variabel Y termasuk kategori Sangat Baik hasil 4,18 , kemudian skor rata-rata tertinggi berada di pertanyaan pertama senilai 4,64 yang berarti mayoritas responden selalu berusaha memberikan kualitas kerja yang optimal untuk setiap tanggung jawab yang dimiliki. Sementara untuk skor rata-rata jawaban terendah berada di butir pernyataan ketujuh sebesar 3,62 berarti sebagian responden kurang setuju untuk menjaga hubungan kerja dan saling menghormati dalam bekerja.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validity test berguna untuk menyatakan derajat keandalan pengukuran, instrumen dapat dinyatakan valid apabila instrumen berhasil mengukur apa yang sebenarnya diperhitungkan (Darma, 2021). Pada umumnya uji validitas menggunakan taraf signifikan 5% (0,05) mengandalkan korelasi produk momen pearson (*Bivariate Pearson*). Sehingga berikut dapat disajikan hasil pengujian instrumen penelitian pada data dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Mutasi				
1. (X1.1)	0,812	0,2423	0,000	Valid
2. (X1.2)	0,598	0,2423	0,000	
3. (X1.3)	0,762	0,2423	0,000	
4. (X1.4)	0,743	0,2423	0,000	
5. (X1.5)	0,624	0,2423	0,000	
6. (X1.6)	0,719	0,2423	0,000	
7. (X1.7)	0,605	0,2423	0,000	
8. (X1.8)	0,646	0,2423	0,000	
9. (X1.9)	0,374	0,2423	0,002	
10. (X1.10)	0,312	0,2423	0,011	
Promosi Jabatan				
1. (X2.1)	0,628	0,2423	0,000	
2. (X2.2)	0,563	0,2423	0,000	
3. (X2.3)	0,685	0,2423	0,000	
4. (X2.4)	0,717	0,2423	0,000	
5. (X2.5)	0,745	0,2423	0,000	
6. (X2.6)	0,815	0,2423	0,000	
7. (X2.7)	0,538	0,2423	0,000	
8. (X2.8)	0,686	0,2423	0,000	
9. (X2.9)	0,651	0,2423	0,000	
10. (X2.10)	0,715	0,2423	0,000	
Kinerja Karyawan				
1. (Y.1)	0,647	0,2423	0,000	
2. (Y.2)	0,497	0,2423	0,000	
3. (Y.3)	0,491	0,2423	0,000	

4. (Y.4)	0,618	0,2423	0,000	
5. (Y.5)	0,742	0,2423	0,000	
6. (Y.6)	0,694	0,2423	0,000	
7. (Y.7)	0,731	0,2423	0,000	
8. (Y.8)	0,706	0,2423	0,000	
9. (Y.9)	0,661	0,2423	0,000	
10. (Y.10)	0,578	0,2423	0,000	

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 5. diatas menyajikan hasil uji validitas pada bagiann koefisien korelasi (rhitung) nilainya lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,2 ($r > 0,2$) yang dimana ini menunjukkan seluruh indikator masing-masing variabel mutasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan yang menjadi fokus peneliti diterangkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Eksperimen ini dilakukan guna menelusuri keandalan data yang dikumpulkan melalui pernyataan dalam kuesioner tersebut (Darma, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's* $\alpha > 0,60$ sehingga variabel dapat diandalkan atau reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian instrumen dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian		
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Mutasi	0,801	Reliabel
Promosi_Jabatan	0,860	Reliabel
Kinerja_Karyawan	0,831	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga ini menyatakan jika instrumen mutasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian instrumen ini dilakukan guna menelusuri apabila terdapat variabel pengganggu ataupun eror dalam model regresi (Darma, 2021). Uji K-S diandalkan sebagai metode pengujian dalam riset ini untuk mengungkap variabel pengganggu, dimana data memiliki pola sebaran gaussian dengan Sig (2-tailed) $>0,05$. Disajikan pengujian normalitas terhadap hasil tabulasi kuesioner ditampilkan berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Dengan Statistik <i>Kolmogorov-Smirnov</i> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std.Deviation		1,72226185
Most Extreme Differences	Absolute		0,084
	Positive		0,079
	Negative		-0,084
Test Statistic			0,084
Asymp.Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,288
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,276
		Upper Bound	0,299

Sumber : Data diolah 2025

Mengacu pada tabel di atas temuan nilai sig senilai $0,200 > 0,05$ maka nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* melebihi dari taraf angka signifikansi yang digunakan sehingga mampu dikatakan jika data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tes ini dirancang guna mencari kaitan variabel X karena persamaan regresi yang bagus semestinya tidak muncul korelasi dari antara variabel bebas. Uji ini bisa dilakukan dengan membandingkan TV dan VIF. Dimana prasyaratnya apabila angka TV yang melebihi 0,10 serta VIF dibawah 10 menunjukkan jika model bebas dari indikasi multikolinearitas. Informasi mengenai perolehan uji termuat dalam berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6,853	2,024			3,386	0,001	
Mutasi	0,118	0,058	0,134		2,042	0,045	0,608
Promosi_Jabatan	0,725	0,058	0,823		12,507	0,000	0,608

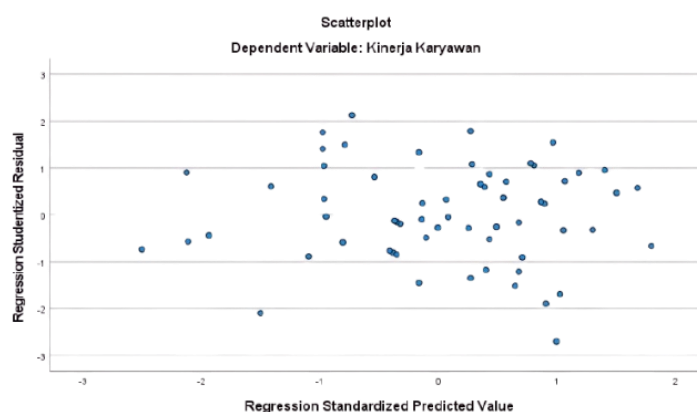
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Dari Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,645 berarti nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,608 yang berarti nilai *tolerance* dari kedua variabel lebih besar dari 0,1 sehingga dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bermaksud mengetahui ada tidaknya kesamaan varians dalam persamaan regresi, untuk mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas digunakan analisis grafik *scatterplot* melalui pola distribusi data yang berupa titik-titik pada grafik tersebut. Visualisasi hasil uji dimuat dalam ilustrasi dibawah:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2025

Temuan uji heteroskedastisitas pada ilustrasi diatas dengan grafik *scatterplot* terlihat peredaran titik tersebar dengan acak, sehingga mengindikasikan jika pada persamaan regresi dinyatakan bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi Linier Berganda

Pendekatan regresi linier berganda ini dilakukan guna mengungkap bagaimana keterkaitan sejumlah variabel bebas terhadap satu variabel hasil. Perolehan uji dimuat dalam tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,853	2,024	3,386	0,001
	X1	0,118	0,058	0,134	0,045
	X2	0,725	0,058	0,823	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2025

Perolehan pengujian pada tabel 9 diatas dilihat bahwa suatu persamaan model regresi yaitu dibawah ini:

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

$$Y = 6,853 + 0,118 X_1 + 0,725 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun kesimpulan dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta atau a sebesar 6,410 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu mutasi(X1) dan promosi jabatan(X2). dengan asumsi apabila variabel mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2) bernilai nol sehingga angka kinerja karyawan senilai 6,410.
- Koefisien regresi mutasi senilai 0,115 yang artinya terjadi pengaruh positif dan sehingga ini menandakan apabila terjadi peningkatan senilai satuan variabel mutasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan senilai 0,115.
- Kemudian untuk regresi promosi jabatan senilai 0,738 yang artinya terjadi pengaruh positif dan jika promosi jabatan menunjukkan peningkatan satu unit berdampak pada kenaikan kinerja karyawan senilai 0,738.

b. Analisis Korelasi

Pada analisis korelasi ini dimaksudkan untuk menelusuri hubungan kuat lemahnya serta arah antar dua variabel atau lebih, dimana hubungan kuat dinyatakan dalam besar nilai signifikansi. Dinyatakan oleh Sugiyono (2019) dimana interval koefisien 0,00 – 0,199 memperlihatkan korelasi yang sangat rendah, selanjutnya 0,20 – 0,399 memperlihatkan hubungan yang rendah, kemudian 0,40 – 0,599 memperlihatkan korelasi sedang, lalu 0,60-0,799 memperlihatkan kaitan tinggi, dan 0,80-0,100 memperlihatkan kaitan yang sangat tinggi. Disamping erat lemahnya hubungan, analisis korelasi diketahui dengan menyajikan arah hubungan yang dinyatakan dari positif atau negatif nilai pada koefisien korelasi. Pengujian korelasi antara Mutasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana dapat diamati data berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Mutasi (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	0,650**
	Sig. (2tailed)		0,000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	0,650**	1
	Sig. (2tailed)	0,000	
	N	66	66

** .Correlation is significant at the level 0,01 level (2 tailed)

Sumber : Data diolah 2025

Temuan uji disebutkan senilai 0,650 dan dinyatakan jika relasi antara mutasi serta kinerja karyawan mempunyai hubungan yang tinggi dengan nilai yang positif (+) sehingga terdapat hubungan yang searah. Selanjutnya temuan korelasi Promosi Jabatan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) bisa dilihat di tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Promosi Jabatan (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	0,907**
	Sig. (2tailed)		0,000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	0,907**	1
	Sig. (2tailed)	0,000	
	N	66	66

** .Correlation is significant at the level 0,01 level (2 tailed)

Sumber : Data diolah 2025

Pada tabel diatas hasil uji korelasi diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,907 dengan nilai signifikansi (p value) sebesar 0,000 sehingga nilai sig $p < 0,05$ maka dapat dikatakan jika hubungan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat tinggi dengan nilai yang positif (+) sehingga terdapat hubungan yang searah.

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mencari besaran hubungan yang ditujukan pada variabel Y yaitu kinerja karyawan oleh 2 variabel X yaitu mutasi dan promosi jabatan dengan melihat nilai *RSquare* (R^2) antara 0-1, apabila nilai *r square* lebih tinggi menunjukkan jika variabel X berkemampuan baik dalam menjelaskan variabel Y (Darma, 2021). Berikut informasi yang dimuat mengenai koefisien dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,913 ^a	0,834	0,829	1,749

a. Predictors : (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Pada data yang diterangkan diatas diketahui jika koefisien determinasi (*Rsquare*) bertanda positif yaitu senilai 0,834. Ini menyatakan apabila terjadi hubungan positif sebesar 83,4% antara

mutasi dan promosi jabatan kepada kinerja karyawan. Sementara itu, sebanyak 16,6% sumbangsih unsur lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Level signifikansi untuk uji t ditetapkan 5% ($\alpha = 0,05$) setara dengan *confidence level* 95% dan nilai $n = 66$, $k = 3$ sehingga $n-k-1 = 66-3-1 = 62$ dan nilai $t\text{-tabel}(0,05;62) = 1,66980$. Berikut hasil perhitungan menggunakan aplikasi alat statistik SPSS 27 pada tabel 13 berikut ini:

Table 13. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,853	2,024		3,386	0,001
X1	0,118	0,058	0,134	2,042	0,045
X2	0,725	0,058	0,823	12,507	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Perolehan analisis parsial pada variabel bebas terbukti signifikan karena angka perolehan lebih kecil dari 0,05 dengan angka hitung $> t$ tabel. Sehingga H_1 tidak disetujui dan H_2 disetujui sehingga variabel mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2) melalui uji parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang bersifat positif kepada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites.

b. Uji Secara Simultan (F)

Analisis data diterapkan melalui asumsi *confidence level* 95% yang setara dengan 5% atau ($\alpha = 0,05$) sebagai taraf signifikansi. Dalam penelitian ini memiliki nilai $N1 = k - 1 = 3 - 1$ sehingga nilai $N1 = 2$ dan untuk $N = n - k - 1 = 66 - 3 - 1 = 62$ nilai untuk mengetahui F-tabel yaitu dengan patokan nilai $(2;62) = 2,39$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969,637	2	484,819	158,419	0,000 ^b
	Residual	192,802	63	3,060		
	Total	1162,439	65			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi						

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors : (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

Sumber : Data diolah 2025

Mengacu pada perolehan uji hipotesis secara simultan dilihat hasil diatas menunjukkan variabel mutasi dan promosi jabatan menghasilkan nilai sig F $0,000 < 0,05$ serta nilai Fhitung sebesar $158,419 > 2,39$ yang berarti Fhitung $> F$ tabel, maka ini menunjukkan secara bersamaan variabel mutasi dan promosi jabatan ditemukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites.

PEMBAHASAN

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites

Dari hasil uji hipotesis parsial (hasil uji t) menunjukkan signifikansi senilai 0,045 dimana nilai $0,045 < \text{nilai sig}(0,05)$ dan angka t senilai $2,042 > t\text{-tabel}(1,66980)$ maka dari itu berada pada daerah sisi kanan penolakan H_0 sehingga H_1 disetujui. Kemudian ditarik kesimpulan jika variabel mutasi

dengan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif di Villa Taman Dharmawangsa Suites atau dapat diartikan jika meningkatnya mutasi maka kinerja juga akan kian bertambah. Dapat dilihat hasil uji t menunjukkan nilai Beta untuk pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,042 dimana nilai tersebut lebih kecil dari variabel promosi jabatan (X2) sehingga ini menjadi peringatan jika selain promosi jabatan, mutasi juga harus lebih diperhatikan oleh manajemen agar dapat berpengaruh lebih efektif lagi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, alasan berpengaruhnya mutasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana dapat dilihat pada hasil kuesioner variabel mutasi dengan *average value* paling tinggi senilai 4,12 adalah pernyataan keempat yang menyatakan “Saya merasa kemampuan dalam bekerja menjadi salah satu syarat dalam memberikan mutasi” dan diikuti dengan pernyataan nomor enam dengan rata-rata 4,05 yang menyatakan “Menurut saya program mutasi dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan”. Maka dari pernyataan tersebut dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik melalui mutasi harus diadakannya pengembangan atau pelatihan yang relevan untuk mendukung keterampilan atau kemampuan bekerja setiap karyawan, sehingga dengan kemampuan kerja yang lebih banyak terdapat peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman baru dari mutasi.

Hasil analisis ini didasarkan pula pada studi sebelumnya oleh Fajri et al., (2023) dimana mutasi secara positif berpengaruh kepada kinerja karyawan. Kemudian oleh Harti et al., (2023) dengan temuan mutasi dengan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta riset oleh Arja, (2022) bahwa mutasi secara searah dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dengan kajian ini semakin baiknya kegiatan mutasi dilakukan maka akan diikuti dengan kinerja yang meningkat pula.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites

Dari hasil uji t menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 12,507 yang lebih besar dari t-tabel (1,66980) maka H2 diterima. Sehingga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Beta untuk pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,507 dimana nilai tersebut lebih besar dari variabel mutasi (X1) sehingga ini mengindikasikan jika promosi jabatan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel mutasi (X1).

Serta kontribusi promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana dapat dilihat pada hasil kuesioner variabel promosi jabatan dengan *average value* paling tinggi sebesar 4,41 adalah pernyataan pertama yang menyatakan “Dalam bekerja saya selalu bersikap jujur kepada pimpinan ataupun rekan kerja” dan diikuti dengan pernyataan nomor empat dengan rata-rata 4,39 yang menyatakan “Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam hasil kerja saya”. Dari pernyataan tersebutlah yang paling dianggap setuju oleh responden, dimana yang artinya semua karyawan terus menjaga konsistensi terhadap kejujuran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan.

Dari hasil analisis tersebut didasarkan pula pada studi sebelumnya oleh Oktaviana & Ferine, (2023) dan juga Faradiba & Nurhayanty, (2024) dengan hasil bahwa promosi jabatan secara positif dan signifikan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites

Mengacu pada perolehan uji F menjelaskan bahwa sig yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai F 158,419 $> 2,39$ yang artinya H_0 diterima sehingga secara bersama-sama mutasi dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta temuan yang didapat pada uji koefisien determinasi (*Rsquare*), dimana variabel mutasi serta promosi jabatan menyumbang kepada kinerja karyawan sebesar 83,4%. Maka dari hasil tersebut variabel mutasi dan promosi jabatan turut berperan dalam kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites kemudian 16,6% dikendalikan oleh unsur lain dari mutasi dan promosi jabatan.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian oleh Gentari et al., (2023) dimana dengan bersama-sama mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian

temuan oleh Syahputra, (2022) secara bersamaan variabel mutasi dan promosi jabatan ditemukan pengaruhnya dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari temuan tersebut dapat membuktikan jika mutasi dan promosi jabatan menjadi hal penting dari beberapa lainnya untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan diperusahaan yang artinya jika mutasi dan promosi jabatan dilakukan dengan baik oleh manajemen maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dapat memberikan temuan utama dari perolehan analisis yang sudah dilakukan sebagai berikut :

- a. Dalam kajian ini memperlihatkan jika mutasi dengan signifikan dan searah memiliki peran terhadap meningkatnya kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Dengan artian jika pelaksanaan mutasi dilakukan semakin baik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan diperusahaan.
- b. Penelitian ini juga memperlihatkan jika promosi jabatan dengan signifikan dan searah memiliki peran terhadap meningkatnya kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Dengan kata lain, pelaksanaan promosi jabatan yang efektif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
- c. Jika dianalisis secara bersamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites, ini berarti jika mutasi dan promosi jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kompetensi dan integritas karyawan maka kinerja karyawan diperusahaan diprediksi akan meningkat. Dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel mutasi dan promosi jabatan sebesar 83,4% terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari penjelasan kesimpulan diatas maka dapat disarankan beberapa poin untuk penerapan hasil analisis pengujian yang sudah dilakukan :

1. Variabel mutasi diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pertimbangan dalam proses mutasi serta dalam penelitian masa depan diharapkan dapat menelusuri lebih lanjut apakah masa jabatan masih relevan untuk dijadikan tolak ukur pelaksanaan mutasi.
2. Variabel promosi jabatan disarankan untuk penelitian masa depan dapat menelusuri kembali tentang hubungan peluang promosi jabatan dengan tingkat pendidikan formal.
3. Kemudian pada variabel kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian lanjutan yang berfokus pada dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja, khususnya hubungan saling menghormati dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arja, E. K. (2022). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3). <http://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/download/345/370>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.com. https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U/acpLEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Mutasi , Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT . Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian). *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 107–120.
- Faradiba, S., & Nurhayanty, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta. 3(11), 16–23.
- Gentari, R. E., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Promosi

- Jabatan Dan Mutasi. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i1.6869>
- Harti, U., Utami, S. S., & Novida, I. (2023). *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen BANK MANDIRI (PERSERO) TBK, AREA JAKARTA TEBET SUPOMO*. 12(1).
- 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://doi.org/10.47353/ijema.v1i4.59>
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sastrohadiwiryono, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur : Bumi Aksara
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 24. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian* (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta.
- Syahputra, T. A. (2022). The Effect of Transfers and Position Promotions on Employee Performance, Study of PT Dazzle Yogyakarta Employees. *Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 1(2), 920–931. <https://doi.org/10.55606/iceb.v1i2.369>
- Syarief, Kurniawan, Widodo, Nugroho, Rimayanti, Siregar, Isabella, Fitriani, Kairupan, Siregar, Zamrodah, Jahri, Suarjana, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.); Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://bit.ly/4jen6yE>