
**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.BANK MANDIRI
(PERSERO) CABANG AHMAD YANI
MEDAN**

Oleh :
Suria Alamsyah Putra, S.E., M.M
Dosen STIE Indonesia Medan

ABSTRACT

The company is a form of formal organization and is a container where the system of cooperation made in carrying out various activities to achieve organizational goals and objectives expected. The expected goals and objectives can be achieved in general is getting a fair profit, growth and ensuring the survival of the company itself, where employees generally tend towards the work at the desired level of performance the company, if the employee has received a satisfaction in working according to level of need. The Importance of Position and Movement Promotion application based on the principle of fairness and objectivity in the company's employees have been interested to see how the actual role of Promotions Position and Movement applied to the company's employees to achieve a high level of achievement. The problem in this research aims to identify and measure explicitly the influence of Position and Movement Promotion of Job Performance in PT. PLN (Persero) Branch Medan North Sumatra Medan Rayon South.

This study aims to determine and measure explicitly the influence of Position and Movement Promotion of Job Performance employees. This study used a questionnaire that is used as a tool to get the primary data (quantitative) with Likert-scale system that was distributed to 72 respondents. The data then compiled in the tables showing the frequency and percentage values of each respondent's answer, then processed and analyzed using multiple regression, and processed with the help of the program Statistical Product and Service Solution (SPSS version 18.00) . Retrieved calculation Position and Movement Promotion simultaneously and significantly affect the level confidence Job Performance 29% or 5% significant level according to the results of $15.484 F_{count} > F_{table}$ of 2.74 with significance level $0.00 < 0.05$. Thus far below the 0.05 probability then reject H_0 (Accept H_1 .) Partially an effect of Position of Job Performance Promotions, which is seen from t_{count} of $5.418 > t_{table}$ amounted to 1.667 and 0.00 significant probability value < 0.05 then concluded Reject H_0 (Accept H_1 .) For the most dominant variable is the variable Position Promotions seen from Table 4.38 Standaridized value the importance of the largest beta coefficient of the variable under study is equal to 0.552, while the mutation is only worth 0.024, it can be concluded that the dominant influence Promotion Position Job Performance PT.PLN employees (Persero) Rayon Medan North Sumatra Medan branch of the South, it means that hypothesis 1 and hypothesis 2 acceptable.

Keywords: Promotion Position, Movements and Job Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting dipenuhi perusahaan adalah kebutuhan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

Promosi (*promotion*) berperan penting bagi setiap pegawai. Dengan demikian, promosi seharusnya akan memberikan status sosial (*social status*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai.

Secara teoritis, apabila setiap pegawai memiliki akses atas promosi berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja. Namun berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan masih ada pandangan pegawai terhadap penempatan pegawai pada saat promosi jabatan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai.

Mutasi harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, mutasi justru diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan, sehingga menciptakan suatu pola kerja yang monoton, mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja pegawai.

Dengan alasan tersebut, maka topik promosi jabatan, mutasi dan prestasi kerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan dianggap sangat menarik untuk diteliti. Selanjutnya, topik tersebut dikembangkan menjadi judul penelitian "**Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Kurang adanya keseriusan dan ketekunan pegawai dalam menjalani pekerjaan dikarenakan motivasi yang rendah dari pimpinan.
- 2) Tidak adanya mutasi berkala menciptakan suatu pola kerja yang monoton mengakibatkan kejenuhan dan kinerja pegawai menurun.

- 3) Penilaian kinerja terhadap pegawai tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian, antara lain :

1. *Apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*
2. *Variabel manakah yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja.*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang dipelajari diperkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap prestasi*

kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.

2. *Variabel promosi jabatan dominan mempengaruhi prestasi kerja.*

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Promosi Jabatan

Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Sastrohadiwiryo, 2002:258).

1) Asas-asas Promosi

Asas-asas promosi terdiri dari :

- a. Kepercayaan
- b. Keadilan
- c. Formasi

2) Syarat-syarat Promosi

Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut :

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Kerja Sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

3) Tujuan promosi

Tujuan promosi adalah :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- c. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas.
- e. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja.

4) Jenis-jenis Promosi

Jenis promosi adalah promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering (**Hasibuan, 2009:113**).

- a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
- c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
- d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

2. Mutasi

1) Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang

mendalam dan dapat memberikan prtestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (**Sastrohadiwiryo, 2002: 247**).

2) Tujuan Mutasi

Tujuan mutasi (**Hasibuan, 2009:102**) antara lain :

- a. Untuk meningkatkan menciptakan memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- b. Untuk menghilangkan rasa bosan /jemu terhadap pekerjaannya.
- c. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- d. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- e. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- f. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.

3) Prinsip Mutasi

Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. (**Hasibuan, 2009:10**).

4) Cara-cara Mutasi

Ada dua cara mutasi yang dilakukan dalam suatu organisasi (**Hasibuan, 2009:103**) sebagai berikut :

- a. Cara tidak ilmiah
- b. Cara ilmiah

5) Sebab dan Alasan Mutasi

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personal transfer*) dan alih tugas produktif (*production transfer*)

a. Permintaan sendiri

Alasan-alsannya adalah sebagai berikut :

a. Kesehatan :

b. Keluarga :

c. Kerja sama :

3. Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup, efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya (**Filippo dalam Masud, 2002:94**).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan (**Handoko, 2001:135**).

2) Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan (**Byar dan Rue dalam Sutrisno, 2010: 151**). Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan

dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan secara tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, sekaligus mempengaruhi faktor-faktor individu.

3) Tujuan dan Kegunaan Penilaian

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan Untuk mengukur prestasi kerja mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan peralatan kerja.

c. Sebagai indikator untuk menentukan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

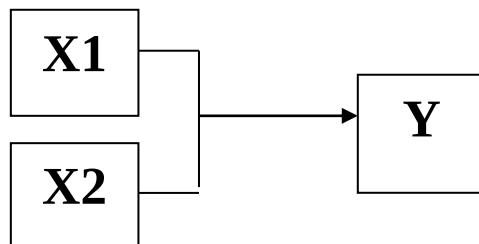
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk merumuskan dan

mendefinisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1. Model Penelitian



Dimana:

X1 : Promosi jabatan

X2 : Mutasi

Y : Prestasi kerja

METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Descriptive research*, dan
2. *Explanative research*.

B. Tempat Penelitian

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk
Medan Jl. Ahmad Yani No. 10
Medan

C. Definisi Operasional variabel

Variabel yang perlu didefinisikan untuk memudahkan penelitian sebagai berikut :

1. Promosi (X1)
2. Mutasi karyawan (X2)
3. Prestasi kerja (Y)

Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert yaitu

dengan menekankan beberapa bentuk nilai diantaranya :

Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)

Nilai 4 : bobot 4 (setuju)

Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)

Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)

Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak setuju)

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Ahmad Yani Medan.

2. Sampel

Sampel sebanyak 72 orang pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.

E. Data dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer
2. Data sekunder.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan (Sugiono, 2001:272).

Sebelum dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data diuji dengan :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi.
2. Wawancara.
3. Angket/questioner.
4. Studi pustaka.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data menggunakan metode analisis, yaitu :

1. Analisis Deskriptif.
2. Metode kuantitatif.

Analisis regresi berganda

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y), promosi jabatan (X1) dan mutasi (X2)

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 18.00 for Windows*. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Koefisien regresi

b1 & b2= Slop atau kemiringan garis (konstanta)

X1=Promosi jabatan

X2=Promosi jabatan

ε = Kesalahan penduga (standar error)
maksudnya simbol tidak ada

Uji Asumsi klasik

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi selanjutnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas .

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

H. Pengujian Hipotesis

Bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian

1. Uji Pengaruh Serempak (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (serempak)

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F = Tingkat signifikan.

K = Jumlah variabel independent.

n = Jumlah sampel.

R² = Koefisien determinasi

2. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Nilai t hitung dapat dicari dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung.

r = Nilai Koefisien.

n = Jumlah Sampel.

3. Uji Pengaruh Dominan

Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient*. Beta terbesar dari variabel yang diteliti

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara,

Bank Exim and Bapindo—dilebur menjadi Bank Mandiri.

B. Pembahasan

1. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah *valid* (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya r_{tabel} didapat bahwa r pada $df = 72 - 3 = 69 = 0,234 < 0,30$. Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari pertanyaan kuisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini didapat Cronbach's Alpha sebesar 0,917 yang mana nilai $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan dikatakan handal.

3. Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistic regresi linier berganda dapat digunakan.

1) Uji Normalitas

Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

bahwa distribusi dari titik-titik data promosi jabatan, mutasi dan prestasi kerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan *Independent variabelnya*.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,036 lebih kecil dari 5 dan nilai Tolerance adalah 0,965 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. secara acak atau titik membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk predeksi prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

4. Analisis dan evaluasi

Data yang dikumpul akan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. variabel promosi jabatan adalah 35,03 dengan standar deviasinya adalah 5,041. Untuk variabel mutasi nilai rata-ratanya adalah 35,33 dengan standar deviasinya 6,056. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja nilai rata-ratanya 33,15 dengan standar deviasinya 5,079 dari jumlah data yang diperoleh sebanyak 72 orang responden. nilai korelasi antara promosi jabatan dan prestasi kerja adalah 0,556 yang mengatakan sangat kuat dan lebih berpengaruh sedangkan korelasi mutasi dengan prestasi kerja 0,127 adalah yang lebih rendah dari promosi jabatan dengan tingkat signifikan yang nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ uji dua arah/sisi. besarnya Adjusted R square sebesar 0,29 hal ini berarti 29 % variasi

prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen promosi jabatan dan mutasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 29\% = 71\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan mutasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau level pengujian hipotesis 5 % dengan uji F hipotesis yang dianjurkan. uji Anova atau uji statistik F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 15,484 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 15,484 > F_{tabel} 2,74$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2) Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 12,966 + 0,556X_1 + 0,020X_2$. Konstanta sebesar 12,966 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat sebesar 12,966.

a. Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja

menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,418 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai probabilitasnya signifikan $0,00 <$

$0,05$, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Berarti promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja

dapat menyimpulkan temuan (hasil) berupa interpretasi yaitu bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi), namun setelah diteliti dengan menyebarkan angket kepada para pegawai, didapat bahwa mutasi kurang berpengaruh dan secara statistik tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

3) Uji Pengaruh Dominan

Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient Beta* terbesar dari variabel yang diteliti. Dari Tabel 4.38 maka didapat *Standardized Coefficients Beta* promosi jabatan adalah 0,552 sedangkan mutasi 0,024 maka promosi jabatan lebih besar dari mutasi dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti mencoba untuk menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan, serta memberikan saran yang mungkin akan bermanfaat bagi usaha terus mengembangkan organisasi yang lebih baik kedepannya khususnya

kebijakan dalam promosi jabatan dan mutasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Ahmad Yani Medan

A. Simpulan

Dari uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai korelasi antara Promosi jabatan dengan prestasi kerja sebesar 0,556 yang menyatakan sangat kuat/erat hubungan mengenai kebijakan promosi jabatan terhadap prestasi kerja.
2. Pengaruh Promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 29 % berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,290 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi bukan cara yang terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jl. Ahmad Yani No. 10 Medan
3. Sesuai analisis Anova bahwa F_{hitung} sebesar 15,484 sedangkan F_{tabel} 2,74 dan tingkat signifikan 0,00. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja dan dikatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jl. Ahmad Yani No. 10 Medan
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

untuk promosi jabatan adalah $t_{hitung} 5,418 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai probabilitasnya signifikan $0,00 < 0,05$, berarti secara parsial promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar terdapat pada nilai promosi jabatan, maka promosi jabatan dominan mempengaruhi prestasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, penulis akan memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jl. Ahmad Yani No. 10 Medan, antara lain :

1. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan maka antara promosi jabatan dan mutasi, ternyata promosi jabatan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja. Untuk itu perlu ditingkatkan penerapan mutasi agar memotivasi pegawai menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.
2. Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja sebesar 29%, sedangkan 71% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model, maka disarankan agar peneliti lain melanjutkan penelitian ini dengan mencoba variabel independen yang lain sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih detail lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Metode Penelitian**. Jakarta: Lembaga Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Filippo, Edwin B. 2002. **Manajemen Personalia**. Diterjemahkan oleh Masud, Mohammad. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. **Panduan Mata Workshop**. Jakarta: Penelitian Universitas Terbuka.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot, T.E. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudjrad. 2005. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Panjaitan, Bosman. 2007. **Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumut cab.Binjai**. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi (tidak dipublikasikan).
- Ranupandojo, Heidjarahman dan Husnan, Suad. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Winardi. 2001. **Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen**. Jakarta: Penerbit Raka Grafindo Persada.
- Yayat. 2001. **Dasar-Dasar Manajemen**. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persaja.

Yulk, Gary. 2005. **Kepemimpinan** Indeks.
Dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit