ARTIKEL

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN MUTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG NGANJUK

THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, PROMOTION OF POSITION, AND THE TRANSFER OF POSITION TO THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE BANK JATIM CABANG NGANJUK

Oleh:

RIZQI DWI UTAMI

13.1.02.02.0456

Dibimbing oleh :

1. PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.
2. RESTIN MEILINA, M.M.

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Rizqi Dwi Utami
NPM	: 13.1.02.02.0456
Telepun/HP	: 082244634336
Alamat Surel (Email)	: rizqidwiutami@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan K.H Ahmad Dahlan No 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 08 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L, S.E., M.M. NIDN. 0704047306	RESTIN MEILINA, M.M NIDN. 0721058605	RIZQI DWI UTAMI 13.1.02.02.0456

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN MUTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG NGANJUK

Rizqi Dwi Utami
13.1.02.02.0456
Ekonomi – Manajemen
rizqidwiutami@gmail.com
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.
RESTIN MEILINA, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang sangat berperan dalam pencapaian hasil dari kinerja perusahaan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui : (1)pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. (2)promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. (3)mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. (4)pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dengan bantuan program *SPSS for wimdows versi 23*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara parsial promodsi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) secara parsial mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (4) secara simultan pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaiknya Bank Jatim Cabang Nganjuk tetap mempertahankan pelatihan kerja yang dimiliki sehingga karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan ini.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Mutasi Kerja, Prestasi Kerja.

I. Latar Belakang

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya atas karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh prestasi kerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan seperti pemberian promosi jabatan dan mutasi kerja.

Permasalahan Bank Jatim Cabang Nganjuk berkaitan dengan program pelatihan dari staf personalia dan umum adalah jumlah pelaksanaan program pelatihan cenderung menurun. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru untuk efisiensi perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Bank Jatim Cabang Nganjuk tentang promosi jabatan yaitu belum optimalnya program promosi jabatan di karenakan ada beberapa syarat yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan. Selain itu, kurangnya sosialisasi dan transparasi pihak perusahaan berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap karyawan tertentu selalu menimbulkan pertanyaan dikalangan karyawan.

Permasalahan yang dihadapi Bank Jatim Cabang Nganjuk yaitu ketika ada karyawan yang sudah lama berada dalam satu jabatan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, dan Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk".**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk?
3. Apakah mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk?

4. Apakah pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk?

Kajin Teori

Menurut Mangkunegara (2011: 65), "prestasi kerja" adalah "hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hartatik (2014: 87), "pelatihan (*training*)" merupakan "proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja".

Swasto (2011: 45), menyatakan bahwa "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".

Menurut Hasibuan (2016: 102), mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

II. Metode Penelitian

Pendekatan dan Teknik Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 13), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016:71), "penelitian deskriptif" adalah "penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut".

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bank Jatim Cabang Nganjuk yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No.8, Kauman, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk.

Dalam penelitian ini, waktu penelitian dilakukan selama enam bulan yaitu sejak bulan Maret sampai dengan Agustus2017.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016: 90), menyatakan bahwa "populasi" adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau

objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Bank Jatim Cabang Nganjuk berjumlah 105 orang.

Menurut Sugiyono (2016: 90) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *sampling purposive*. Menurut sugiyono (2016: 98) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu :

a. Karyawan tetap. Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap, bukan karyawan kontrak maupun honorer. Karyawan tetap diasumsikan mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan yang lebih tinggi daripada karyawan kontrak maupun honorer.
b. Masa kerja minimal 1 tahun. Semakin lama seseorang berada dalam organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, karena munculnya perasaan senang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selanjutnya prestasi kerjanya meningkat dan tumbuh loyalitas terhadap pekerjaannya.
c. Karyawan yang pernah mendapat pelatihan kerja, mendapat promosi jabatan, dan mendapat mutasi jabatan.

III. Hasil Dan Kesimpulan

a. Uji Asumsi klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil uji multikolinieritas

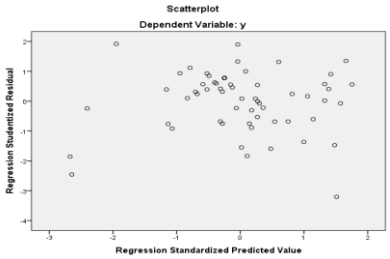
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Prestasi kerja	,333	2,999
	Promosi jabatan	,891	1,122
	Mutasi jabatan	,336	2,972

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritaas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Hesteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

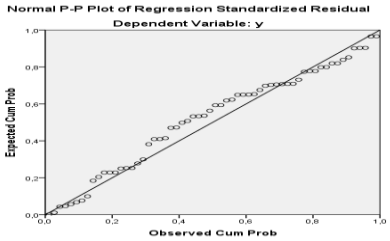
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931[a]	,867	,860	1,891	2,023

a. Predictors: (Constant), mutasi kerja, promosi jabatan, pelatihan kerja
b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson (DW Test)* sebesar 2,023. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel *Durbin Watson* akan didapatkan batas atas (du) 1,69, sehingga 4 – du = 4-1,69 = 2,301. Dengan demikian diketahui nilai *Durbin Watson* terletak antara du s/d 4 - du, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

4. Uji Normalitas



Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,087	2,731
	Pelatihan kerja	,571	,186
	Promosi jabatan	,147	,076
	Mutasi jabatan	1,281	,161

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$Y = 4{,}087 + 0{,}571X_1 + 0{,}147X_2 + 1{,}281X_3$

Artinya:

a. Nilai a yaitu 4,087, artinya apabila variabel pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali(=0), maka variabel Y (prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 4,087.

b. Regresi X1 0,571, artinya bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,571 bila variabel lainnya konstan.

c. Regresi X2 0,147, artinya bahwa setiap peningkatan promosi jabatan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,147 bila variabel lainnya konstan.

d. Regresi X3 1,281, artinya bahwa setiap peningkatan mutasi jabatan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 1,281 bila variabel lainnya konstan

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931[a]	,867	,860	1,891	2,023

a. Predictors: (Constant), mutasi kerja, promosi jabatan, pelatihan kerja
b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan kemampuan pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi jabatan menjelaskan prestasi kerja adalah sebesar 86%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja sebesar 14%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan F (simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305,433	3	435,144	121,657	,000[b]
	Residual	200,301	56	3,577		
	Total	1505,733	59			

a. Dependent Variable: prestasi kerja
b. Predictors: (Constant), mutasi kerja, promosi jabatan, pelatihan kerja

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikan uji F yaitu 0,000 < 0,05 sehingga variabel mutasi kerja, promosi jabatan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Uji Signifikan t (parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,087	2,731		1,496	,140		
	Pelatihan kerja	,571	,186	,259	3,071	,003	,333	2,999

Promosi jabatan	,147	,076	,100	1,930	,059	,891	1,122
Mutasi kerja	1,281	,161	,671	7,982	,000	,336	2,972

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui bahwa:

1) Variabel pelatihan kerja (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,071 dan nilai signifikan 0,003. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,496 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan pelatihan kerja sebesar 0,003 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pelatihan kerja (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
2) Variabel promosi jabatan (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,930 dan nilai signifikan 0,059. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,496 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan promosi sebesar 0,059 > 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian promosi jabatan (X2) secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
3) Variabel mutasi kerja (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,982 dan nilai signifikan 0,000. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,496 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan mutasi kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa mutasi jabatan (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap mutasi jabatan (Y).

KESIMPULAN

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja meningkat, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk.
2. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti promosi jabatan hanya berpengaruh kecil, maka kecil pula peningkatan prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk.
3. Mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti mutasi jabatan meningkat, maka akan meningkat pula prestasikerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk.
4. Pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi jabatan meningkat secara bersama-sama, maka akan

meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara. Jakarta.

Hartatik, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jakarta : BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen *Sumber Daya Manusia (SDM)* Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

SPSS, (2005).SPSS versi 13. World Wide Web: http://www.spss.com.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dan R & B*, (Bandung Alfabeta).

Swasto, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: PT Bumi Aksara