JURNAL

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM CABANG KEDIRI

INFLUENCE OF PROMOTION POSITION, MUTATION, AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT JATIM BANK BRANCH KEDIRI

Oleh:

IKO OKTAFIASARI

13.1.02.02.0466

Dibimbing oleh :

1. **PONIRAN YUDHO LEKSONO, S.E., M.M.**
2. **RONY KURNIAWAN, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Skripsi oleh :

IKO OKTAFIASARI
NPM: 13.1.02.02.0466

Judul:

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 15 Juni 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.	**Rony Kurniawan, S.E., M.M.**
NIDN. 0704047306	**NIDN. 0730076804**

Skripsi oleh:

IKO OKTAFIASARI
NPM: 13.1.02.02.0466

Judul:

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 07 Juli 2017

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Poniran Yudho Leksono. S.E., M.M.
2. Penguji I : Prof. Dr. Sugiono, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, S.E., M.Pd.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Iko Oktafiasari
NPM	: 13.1.02.02.0466
Telepun/HP	: 081234839839
Alamat Surel (Email)	: jessica.okta@yahoo.com
Judul Artikel	: Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan 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 di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 28 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. NIDN. 0704047306	Rony Kurniawan, S.E., M.M. NIDN. 0730076804	Iko Oktafiasari NPM. 13.1.02.02.0466

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM CABANG KEDIRI

Iko Oktafiasari
13.1.02.02.0466
Ekonomi - Manajemen
Jessica.okta@yahoo.com
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. [1] dan Rony Kurniawan, S.E., M.M. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan dan pengalaman penulis, bahwa ada beberapa permasalahan dalam promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi dan kinerja karyawan yang menarik untuk diteliti serta dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri? (2) Adakah pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri? (3) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri? (4) Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode wawancara dan menyebarkan lembar kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan tetap di Bank Jatim Cabang Kediri. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri (2) Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyaan pada Bank Jatim Cabang Kediri (3) Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri (4) Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri.

KATA KUNCI : Promosi Jabatan, Mutasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya karena diperlukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional terhadap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan professional merupakan pertimbangan dari perusahaan dalam menentukan jabatan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pada dasarnya apabila suatu perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan akan mengalami kenaikan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik juga dapat digunakan untuk pertimbangan promosi jabatan seseorang di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:108) "promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar". Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Umam (2015) yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati". Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa promosi jabatan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga memiliki program kerja lain untuk meningkatkan kinerja karyawan selain promosi jabatan. Program lain tersebut adalah mutasi. Menurut Hasibuan (2016:101) "mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi". Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintah) tersebut. Mutasi perlu dilakukan agar karyawan tidak bosan dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Indrawan (2015) yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan". Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Promosi jabatan dan mutasi merupakan hal yang menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam menentukan kompensasi bagi setiap karyawannya. Menurut Gaol (2014:310) "kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi atas kontribusi pegawai kepada organisasi". Jadi kompensasi itu segala sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi untuk karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup serta adanya rasa ketidakpuasan karyawan dari pembayaran yang kurang maka akan mengurangi tingkat kinerja dari karyawan itu sendiri sehingga akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Tehadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas". Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri".**

II. METODE

1. Variabel Penelitian

Variabel Terikat *(Dependen Variable),* Menurut Sugiyono (2016:64) "variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel Bebas *(Independen Variable),* Menurut Sugiyono (2016:64) "variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat*(dependen variable)".* Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah promosi jabatan (X1), mutasi (X2), dan kompensasi (X3).

2. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti menyusun instrumen penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses dengan cara memberi simbol angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi-23.

Teknik penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kausal (sebab-akibat). Menurut Sugiyono (2016:62) "penelitian kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih". Teknik penelititan kausal digunakan untuk mengetahui sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independen variable* yang akan mempengaruhi *dependen variable* pada situasi yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini variabel promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Jatim Cabang Kediri

dengan alamat di Jalan Pahlawan Kusuma Bangsa no 122 Kota Kediri.

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan yaitu pada bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017.

4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:119) "populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Bank Jatim Cabang Kediri. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi karyawan tetap di Bank Jatim Cabang Kediri sejumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2013:174) "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya.

Pada Bank Jatim Cabang Kediri populasinya berjumlah 40 karyawan tetap. Ini sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Arikunto, maka sampel penelitian yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan tetap pada Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 40 karyawan.

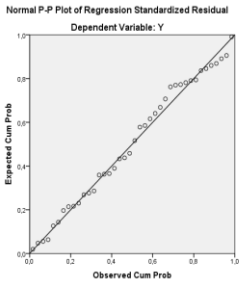
Penentuan sampel pada penelititan ini menggunakan jenis *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:125) *"Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel". Teknik *Nonpropability Sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:126) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maksudnya adalah peneliti memberikan peluang kepada semua anggota populasi untuk menjadi sampel.

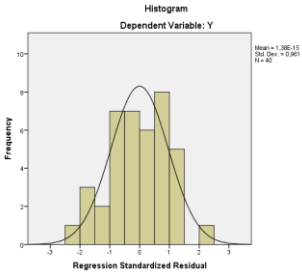
III. HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas



Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar grafik histogram di atas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikolinieritas

Tabel
Uji Mutikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan	,299	3,348
	Mutasi	,312	3,210
	Kompensasi	,536	1,866

a

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel *independen* tidk terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,299 ; 0,312 ; 0,536 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 3,348 ; 3,210 ; 1,866 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

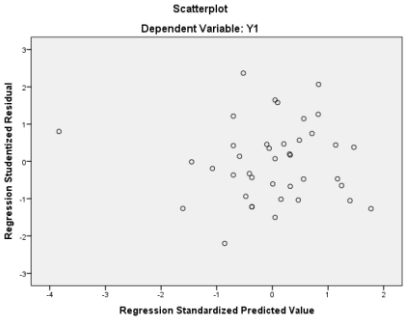
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934[a]	,873	,863	1,2939	2,077

a. Predictors: (Constant), kompensasi, mutasi, promosi jabatan
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < d < 4-du. Jika nilai DW Terletak antara du dan 4-du berarti bebas dari autokorelasi.

Berdasarkan tabel diatas nilai DW adalah 2,077 dihitung lebih besar dari batas atas (du) = 1,658 dan kurang dari 4 - 1,658 = 2,342 atau dapat dilihat di tabel diatas yang menunjukkan du < d < 4-du atau 1,658 < 2,077 < 2,342. Maka dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi positif dan tidak terjadi autokorelasi negatif, sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot*, diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA

Tabel
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,169	2,325		,073	,942
Promosi Jabatan	,355	,122	,316	2,907	,006
Mutasi	,503	,150	,356	3,344	,002
Kompensasi	,366	,079	,373	4,600	,000

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun yaitu sebagai berikut :

$Y = 0,169 + 0,355\ X_1 + 0,503\ X_2 + 0,366\ X_3$

Artinya :

a. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Constant hasil regresi = 0,169, artinya apabila variabel promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 0,169.
b. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan hasil regresi X1 = 0,355 yang besarnya koefisien variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,355 artinya bahwa setiap peningkatan promosi jabatan secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,355 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel mutasi hasil regresi X2 = 0,503 yang besarnya koefisien variabel mutasi adalah sebesar 0,503 artinya bahwa setiap peningkatan mutasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,503 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

d. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi hasil regresi X3 = 0,366 yang besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,366 artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,366 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*ADJUSTED R^2*)

Tabel
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934[a]	,873	,863	1,2939	2,077

a. Predictors: (Constant), kompensasi, mutasi, promosi jabatan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,863 dan hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi promosi jabatan (X1), mutasi (X2), dan kompensasi (X3) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 86,3%. Berarti masih ada variasi lain sebesar 13,7% yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T (Parsial)

Tabel
Uji t (Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,169	2,325		,073	,942
Promosi Jabatan	,355	,122	,316	2,907	,006
Mutasi	,503	,150	,356	3,344	,002
Kompensasi	,366	,079	,373	4,600	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari perhitungan diatas diketahui bahwa:

a. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} 2,907 > $_{ttabel}$ 2,028 dengan nilai signifikan promosi jabatan 0,006. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H1 diterima. Artinya, promosi jabatan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

pada Bank Jatim Cabang Kediri" terbukti kebenarannya.

b. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} 3,344 > $_{ttabel}$ 2,028 dengan nilai signifikan mutasi 0,002. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H2 diterima. Artinya, mutasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri" terbukti kebenarannya.

c. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} 4,600 > $_{ttabel}$ 2,028 dengan nilai signifikan kompensasi 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H3 diterima. Artinya, kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri" terbukti kebenarannya.

2. Uji F (Simultan)

Tabel
Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,233	3	138,411	82,678	,000[b]
	Residual	60,267	36	1,674		
	Total	475,500	39			

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel diatas diperoleh $_{Fhitung}$ 82,678 > $_{Ftabel}$ 2,87 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) < 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti Ha diterima. Artinya, promosi jabatan (X1), mutasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri", terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian tentang pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya mutasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Renika Cipta.

Fauzi, Ahmad. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.* Skripsi Fakultas Ekonomi Syariah Studi S1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokwerto. (Online) 1-125. (repository.iainpurwokerto.ac.id) . Diakses pada 02 Mei 2017.

Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital *(Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis).* PT Gramdeia Widiasarana, Jakarta.

Hasibuan, S.P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrawan, H.M, Isa. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.* Jurnal Ilmiah , (Online) 1 (3) : 1-13. (https://ejournal.unsrat.ac.id). Diakses pada 02 Mei 2017.

Mangkunegara, A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Penerbit CV Alfabeta: Bandung.

Umam, M. Khoirul. 2015. *Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati.* Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Studi S1 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. (Online) 1-171. (eprint.walisongo.ac.id). Diakses pada 02 Mei 2017.