

Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Rektorat Pada Universitas PGRI Palembang

Ermini¹, Ida Suryani², Sri Husnulwati³, Sundari⁴
¹²³⁴Universitas PGRI Palembang, ermini@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang dilaksanakan bertujuan dalam mengetahui “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang”. Dalam mendapatkan data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode studi lapangan atau *field research*, yakni penelitian yang dilaksanakan secara langsung melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yang sesuai kriteria. Penggunaan sumber data pada penelitian yang dijalankan menggunakan data primer yang didapat lewat kuesioner yang diberikan terhadap responden. Kuesioner tersebut dipakai dalam mengukur promosi jabatan dan mutasi serta motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window*, memperlihatkan hasil yang diperoleh yakni secara simultan (Uji F) memperlihatkan jika F_{hitung} senilai $110.594 > F_{tabel} 3.15$ pada tingkat signifikan senilai $0.000 < 0.05$, jadi bisa diambil kesimpulan jika terdapat pengaruh antara kualitas promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Kemudian hasil koefisien determinasi didapatkan jika R^2 bernilai 0,781, itu mengartikan jika senilai 78.1 % bisa diterangkan dari variable promosi jabatan dan variabel mutasi, sedangkan 21.9 % ($100\% - 78.1\%$) terpengaruh dari variabel lainnya yang diluar penelitian.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Mutasi, Motivasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The research conducted aims to determine "The Effect of Job Promotion and Mutation on Work Motivation of Employees in the Rectorate Section at Universitas PGRI Palembang". In obtaining data in this study, it was collected using a field study method, namely research that is carried out directly through distributing questionnaires to respondents who meet the criteria. The use of data sources in the research carried out uses primary data obtained through questionnaires given to respondents. The questionnaire is used to measure job promotions and mutations and employee work motivation. Based on the results of data processing with the help of the SPSS version 26 for window program, the results obtained are simultaneous (F Test) showing that F count is $110,594 > F$ table 3.15 at a significant level of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that there is an influence between the quality of job promotion (X_1) and mutation (X_2) together (simultaneously) on employee work motivation (Y). Then the results of the determination coefficient were obtained if R^2 had a value of 0.781, which means that 78.1% could be explained by the job promotion variable and the mutation variable, while 21.9% ($100\% - 78.1\%$) was influenced by other variables outside the research.

Keywords : Job Promotion, Mutation, Employee Motivation.

A. PENDAHULUAN

Salah satu cara yang efektif dalam menghadapi sejumlah tantangan yang terdapat dalam organisasi ialah melalui pengembangan sumber daya manusia. Keterampilan dalam menyelesaikan setiap tantangan itu adalah suatu faktor yang menentukan keberhasilan divisi personalia untuk secara efektif mempertahankan sumber daya manusianya.

Pada tiap-tiap lembaga, sumber daya manusia ataupun personalia berada pada posisi yang krusial serta menjadi aset yang berharga. Sarana dan prasarana, biata maupun teknologi dirasa diperlukan untuk menjalankan sebuah pekerjaan, namun

ketersediaan sumber daya tersebut akan tidak berguna jika dijalankan oleh SDM yang tidak memiliki komitmen serta kurang kompeten.

Universitas PGRI Palembang adalah salah satu universitas terbesar dan terbaik di Sumatera Selatan, di bawah naungan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Untuk itulah Universitas PGRI Palembang selalu berupaya memberikan yang terbaik kepada masyarakat, salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan selalu mengembangkan kemampuan SDM agar mempunyai kualitas yang baik saat bekerja. Dalam mengembangkan SDM dapat dilakukan melalui sejumlah cara, diantaranya ialah lewat promosi jabatan.

Menurut (Priyono and Darma 2016) promosi artinya pemindahan pada sebuah jabatan ke jabatan lainnya yang berstatus serta memiliki tanggungjawab yang lebih besar. Promosi jabatan ialah proses pemimpin memberikan jabatan yang lebih tinggi terhadap karyawan ataupun pegawai dengan satu tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan jabatan yang diemban saat ini dan mendapatkan tanggungjawab maupun kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan saat ini, sesudah karyawan ataupun pegawai yang diberikan promosi melewati sejumlah kegiatan penilaian ataupun evaluasi kemudian dikatakan mampu di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Tidak hanya promosi, mutasi jabatan adalah sebuah bagian pada aktivitas yang bisa membuat motivasi serta semangat kerja meningkat, mengembangkan pegawai serta menjamin stabilitas. Menurut (Kadarisman 2012) mutasi adalah sebuah aktivitas secara rutin pada sebuah organisasi agar bisa menjalankan prinsip "the right man in the right place" yang berarti "orang tepat pada tempat yang tepat". Pemindahan ataupun yang dikenal dengan mutasi ialah aktivitas yang dilakukan pimpinan organisasi dalam pemindahan karyawan dari sebuah pekerjaan terhadap pekerjaan lainnya yang dirasa satu tingkat ataupun sama.

Selain promosi jabatan dan mutasi kerja, hal yang perlu dilakukan adalah membuat peningkatan motivasi kerja pegawai, jika motivasinya meningkat akan membuatnya secara langsung menjadi produktif sehingga dapat membuat peningkatan pada produktivitas perguruan tinggi. Tingginya motivasi kerja bisa dibentuk melalui kombinasi dari promosi jabatan yang pimpinan beri berdasarkan keahlian ataupun kemampuan pegawai didalam menjalankan tugasnya serta tanggung jawab yang diberikan.

Menurut . Menurut (Priyono and Darma 2016) motivasi dibutuhkan untuk karyawan yang mendapati mutasi, demosi, serta promosi terhadap jabatannya. Selanjutnya (Shilvilya 2022) menerangkan jika motivasi kerja dapat dikatakan menjadi sebuah energi sebagai penggerak ataupun pendorong seseorang dalam usaha meraih target yang diharap didalam pekerjaan. Selanjutnya menurut (Hasibuan Malayu 2019) motivasi kerja ialah sebuah daya penggerak yang membuat hasrat kerja individu supaya ia dapat bekerja sama secara efektif serta terintegrasi pada setiap usaha dalam meraih tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat para sarjana diatas, maka bisa penulis simpulkan motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang asalnya dari internal seseorang yang berpengaruh terhadap tingkah lakunya dalam melaksanakan suatu aktivitas untuk meraih sebuah hal yang diinginkan atau diperlukannya.

Adapun tujuan pada penelitian penelitian yang dilaksanakan ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang.

2. Pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang.
3. Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang.

B. KAJIAN TEORI

Promosi jabatan merupakan pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Menurut (Nitisemito 2013) promosi juga dapat diartikan sebagai proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Dengan dilakukannya mutasi maka karyawan dapat pengalaman yang baru dan lebih luas dari tempat sebelumnya dan juga dapat mencegah kebosanan dengan pekerjaan yang monoton.

Sebagaimana disebutkan pada pasal 32 (Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 n.d.) mengenai ketenagakerjaan bahwa Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam suatu perusahaan termasuk suatu perguruan tinggi, karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat menunjang pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja. Dengan kata lain motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan tersebut dengan baik.

Menurut (Hasibuan Malayu 2019) menjelaskan motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dijalankan metode yang dipakai ialah pendekatan menggunakan deskriptif kuantitatif tujuannya untuk menggambarkan serta mengetahui promosi jabatan dan mutasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang. Metode ini bisa didefinisikan menjadi suatu metode yang mempunyai landasan didasari dari filsafat positifisme, dipakai dalam melakukan penelitian terhadap sampel ataupun suatu populasi, dalam



mengumpulkan data pada penelitian menggunakan instrumen penelitian, analisis terhadap data sifatnya kuantitatif, bertujuan dalam melaksanakan uji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2022).

Populasi penelitian ialah semua karyawan bagian rektorat pada Universitas PGRI Palembang yang terdiri dari 16 unit kerja dengan jumlah 182 orang. Berdasarkan populasi diketahui sebesar 182 karyawan pada bagian rektorat maka besaran sampel yang dipakai ialah:

$$n = \frac{188}{(188).(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{188}{(188).(0.01) + 1}$$

$$n = 65.27 = 65$$

Didasari dari hasil hitung diatas, jadi didapatkan sampel penelitian sebanyak 65 karyawan bagian rektorat pada Universitas PGRI Palembang.

Metode dalam mengumpulkan data yang digunakan peneliti pada penelitian yang dilaksanakan ialah observasi, wawancara serta kuesioner. Observasi dilaksanakan bertujuan dalam melihat seperti apa promosi jabatan, mutasi dan Motivasi Kerja Karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang. Wawancara dilakukan dengan Karyawan pada bagian Rektorat Universitas PGRI Palembang yang menjadi obyek penelitian.

Peneliti membagikan angket pada karyawan bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang untuk menggali informasi mengenai motivasi kerja karyawan pada bekerja, untuk mendapat promosi jabatan dan dimutasikan. Pada penelitian ini instrumen yang dipakai bertujuan memperoleh data secara akurat yakni melalui penggunaan skala *Likert*, dimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022:93) arti dari Skala Likert ialah : "Skala Likert digunakan dalam mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Pada suatu penelitian, fenomena tersebut sudah ditentukan oleh peneliti dengan spesifik, dan kemudian dikenal dengan variabel penelitian.

Dalam melakukan uji kesahihan data pada penelitian kuantitatif, peneliti melaksanakan sejumlah uji antara lain uji instrument, validitas serta reliabilitas lalu peneliti melaksanakan uji pra syarat analisis, normalitas, linieritas, multikolinearitas, heteroskedastisitas serta autokorelasi. Sementara dalam uji hipotesis peneliti memakai uji t (parsial) serta uji F (simultan) dan melaksanakan uji koefisien determinasi dalam melakukan pengukuran seberapa berpengaruh apa variabel bebas pada variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam menetapkan apakah terdapat pengaruh diantara promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian rektorat pada Universitas PGRI Palembang, jadi peneliti melakukan analisis pada permasalahan itu memakai teknik analisis korelasi, regresi sederhana serta regresi ganda. Sebelum pengolahan data menggunakan teknik regresi diperlukan uji persyaratan yakni uji validitas serta reliabilitas.

Peneliti dalam melakukan pengolahan data agar memudahkan pengolahannya, jadi dilaksanakan pembagian kuesioner untuk setiap variabel. Yang mana dalam kuesioner promosi jabatan (X_1) terdiri dari 16 pertanyaan, mutasi (X_2) terdiri dari 12 pertanyaan, dan motivasi kerja karyawan (Y) terdiri dari 15 pertanyaan.

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Promosi Jabatan (Variabel X_1)

No.	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($N=95, \alpha=5\%$)	Sig.	Ket.
1	X1.1	0.704	0,246	0.000	Valid
2	X1.2	0.690		0.000	Valid
3	X1.3	0.767		0.000	Valid
4	X1.4	0.601		0.000	Valid
5	X1.5	0.770		0.000	Valid
6	X1.6	0.805		0.000	Valid
7	X1.7	0.572		0.000	Valid
8	X1.8	0.781		0.000	Valid
9	X1.9	0.443		0.000	Valid
10	X1.10	0.567		0.000	Valid
11	X1.11	0.714		0.000	Valid
12	X1.12	0.728		0.000	Valid
13	X1.13	0.707		0.000	Valid
14	X1.14	0.811		0.000	Valid
15	X1.15	0.830		0.000	Valid
16	X1.16	0.642		0.000	Valid

Berdasarkan dari hasil olah data memakai program SPSS versi 26.0 for window memperlihatkan apabila hasil uji validitas pada 16 item pertanyaan dalam variabel kuisisioner promosi jabatan (X_1) dengan taraf nyata (α) = 0,05 (5%) semua item pertanyaan valid, artinya semua pertanyaan dalam instrumen itu bisa dipakai menjadi alat pengukur secara valid pada analisis berikutnya.

Tabel Hasil Uji Mutasi (Variabel X_2)

No.	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} ($N=95, \alpha=5\%$)	Sig.	Ket.
1	X2.1	0.775	0,246	0.000	Valid
2	X2.2	0.735		0.000	Valid
3	X2.3	0.864		0.000	Valid
4	X2.4	0.910		0.000	Valid
5	X2.5	0.885		0.000	Valid
6	X2.6	0.828		0.000	Valid
7	X2.7	0.844		0.000	Valid
8	X2.8	0.933		0.000	Valid
9	X2.9	0.889		0.000	Valid
10	X2.10	0.946		0.000	Valid
11	X2.11	0.889		0.000	Valid
12	X2.12	0.815		0.000	Valid

Berdasarkan dari hasil olah data memakai program SPSS *versi 26.0 for window* memperlihatkan apabila hasil uji validitas pada 12 item pertanyaan dalam variabel kuesioner mutasi (X_2) dengan taraf nyata (α) = 0,05 (5%) semua item pertanyaan valid, artinya semua pertanyaan dalam instrumen itu bisa dipakai menjadi alat untuk mengukur secara valid pada analisis berikutnya.

Tabel Hasil Uji Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Butir Pertanyaan	Hitung	t_{tabel} (N=95, $\alpha=5\%$)	Sig.	Ket.
1	Y1	0.848	0,246	0.000	Valid
2	Y2	0.803		0.000	Valid
3	Y3	0.792		0.000	Valid
4	Y4	0.760		0.000	Valid
5	Y5	0.773		0.000	Valid
6	Y6	0.795		0.000	Valid
7	Y7	0.834		0.000	Valid
8	Y8	0.650		0.000	Valid
9	Y9	0.896		0.000	Valid
10	Y10	0.852		0.000	Valid
11	Y11	0.374		0.002	Valid
12	Y12	0.626		0.000	Valid
13	Y13	0.752		0.000	Valid
14	Y14	0.762		0.000	Valid
15	Y15	0.862		0.000	Valid

Didasari pada hasil olah data menggunakan program SPSS *versi 26.0 for window* memperlihatkan jika hasil uji validitas pada 15 item pertanyaan dalam variabel kuesioner motivasi kerja karyawan (Y) dengan taraf nyata (α) = 0,05 (5%) semua item pertanyaan valid, artinya semua pertanyaan dalam instrumen itu bisa dipakai menjadi alat pengukur secara valid pada analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Promosi Jabatan (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,929	16

Peneliti memperoleh hasil hitung uji reliabilitas dalam variabel promosi jabatan (X_1) pada 16 butir pertanyaan dengan memakai program SPSS *versi 26 for window*, nilai *Cronbach's Alpha* senilai 0.924 > 0.246. Maka bisa dikatakan jika instrument yang dipakai pada variabel promosi jabatan (X_1) reliabel.

Tabel Hasil Uji Mutasi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,966	,968	12

Peneliti memperoleh hasil hitung pada uji reliabilitas dalam variabel kepuasan mutasi (X₂) pada 12 butir pertanyaan memakai program SPSS *versi 26 for window*, nilai *Cronbach's Alpha* senilai 0.966 > 0.246. oleh karenanya dapat dikatakan jika instrument yang dipakai dalam variabel mutasi (X₂) reliabel.

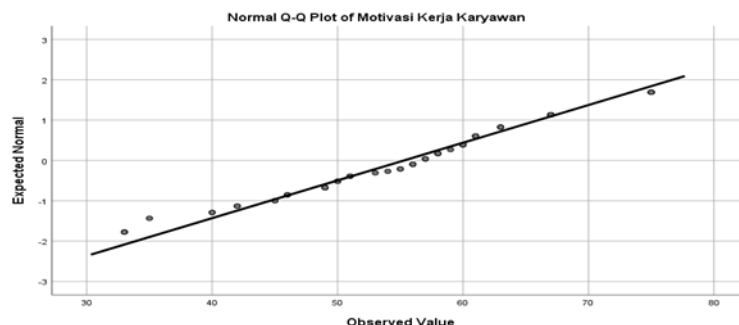
Tabel Hasil Uji Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,943	,947	15

Peneliti memperoleh hasil hitung pada uji reliabilitas dalam variabel motivasi kerja karyawan pada 15 butir pertanyaan memakai bantuan program SPSS *versi 26 for window*, nilai *Cronbach's Alpha* senilai 0.943 > 0.246. Oleh karenanya bisa kita simpulkan jika instrument yang dipakai dalam variabel motivasi kerja karyawan (Y) reliabel.

Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan analisis data, hasil penelitian yang dilaksanakan seperti yang peneliti jelaskan diawal, sudah terlebih dahulu dilaksanakan analisis data pada uji prasyarat dan pengolahan data lewat uji hipotesis. Uji prasyarat analisis data pada penelitian yang dilaksanakan ialah antara lain uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas serta autokolerasi.



Gambar Hasil Histogram & Normal P-P Plot
Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan pada hasil olah data memakai program SPSS *versi 26 for window* didapatkan jika hasil uji normalitasnya dapat dilihat seperti dalam Gambar 1 tersebut.



Dapat dilihat jika pada gambar tersebut memperlihatkan normal *probability plot*, kemudian peneliti menyimpulkan jika model regresi sudah mencukupi asumsi normalitas, hal tersebut bisa terlihat dalam pola titik-titik yang persebarannya pada sekitar garis diagonal serta mengiringi arah garis yang memberikan indikasi jika data berdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Tabel Hasil Uji Linieritas Variabel X_1 terhadap Variabel Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Karyawan * Promosi Jabatan	Between Groups	(Combined)	6754,751	21	321,655	24,219	,000
		Linearity	5570,545	1	5570,545	419,428	,000
		Deviation from Linearity	1184,206	20	59,210	4,458	,000
	Within Groups		571,095	43	13,281		
	Total		7325,846	64			

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan hasil olah data yang dilaksanakan memakai program SPSS versi 26 for window, didapatkan hasil senilai $4.458 > 0.05$, artinya terdapat pengaruh linier diantara variabel X_1 (promosi jabatan) terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan).

Tabel Hasil Uji Linieritas Variabel X_2 terhadap Variabel Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Karyawan * Mutasi	Between Groups	(Combined)	6870,729	19	361,617	35,755	,000
		Linearity	5604,614	1	5604,614	554,160	,000
		Deviation from Linearity	1266,116	18	70,340	6,955	,000
	Within Groups		455,117	45	10,114		
Total			7325,846	64			

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan olah data yang dilaksanakan memakai program SPSS versi 26 for window, didapatkan hasil senilai $6.955 > 0.05$, artinya terdapat pengaruh linier diantara variabel X_2 (mutasi) terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan).

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikoliniertitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Promosi Jabatan	,191	8,943
	Mutasi	,191	8,943

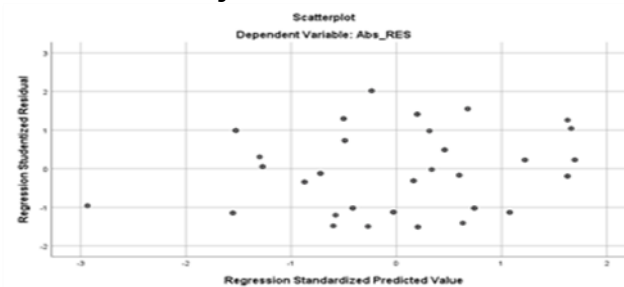
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.26

Ditinjau pada tabel bisa diterangkan jika seluruh variabel memiliki nilai VIF 1.976 berarti besarannya < 10 serta nilai *tolerance* 0.191, berarti nilainya > 0.10 , maka bisa peneliti tarik kesimpulan jika tak terdapat multikolinieritas diantar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan dari gambar, dapat dilihat sebaran titik-titik tersebar secara acak serta tak membuat pola secara jelas, dan juga dapat ditinjau dalam sumbu Y setiap titik persebarannya diatas serta dibawah angka 0. Sebab demikian bisa peneliti ambil simpulan jika dalam data itu tak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Uji Autokolerasi

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,781	,774	5,08617	1,886

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.26

Ditinjau pada Tabel didasari dari olah data memakai program SPSS *versi 26 for window*. Terlihat jika nilai *Durbin-Watson* senilai 1.886, berarti nilai itu terletak pada kisaran -2 hingga +2 lalu bisa diambil simpulan jika tak terdapat gejala autoloerasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil Pengujian Hipotesis X₁ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,774	4,859	2,629	,011
	Promosi Jabatan	1,043	,074	,872	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan dari Tabel Memperlihatkan apabila koefisien regresi promosi jabatan (X₁) didapatkan senilai 1.043 dengan nilai positif, serta t_{hitung} senilai 14.140 > t_{tabel} 1.9860 pada signifikan senilai 0.011 < 0.05, maka dapat diambil simpulan jika

hipotesis diterima sebab ada pengaruh variabel promosi jabatan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,018	3,365		,020
	Mutasi	1,041	,073	,875	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.26

Ditinjau dari Tabel memperlihatkan apabila koefisien regresi mutasi (X_1) bernilai positif senilai 1.041, serta t_{hitung} senilai 14.323 > t_{tabel} 1.9860 pada tingkat signifikan senilai 0.000 < 0.05, jadi bisa dikatakan jika hipotesis diterima karena ada pengaruh variabel mutasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil Pengujian Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5721,959	2	2860,979	110,594	,000 ^b
	Residual	1603,887	62	25,869		
	Total	7325,846	64			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS v.26

Dalam tabel Dapat ditinjau jika hasilnya secara simultan (Uji F) memperlihatkan apabila nilai F_{hitung} senilai 110.594 > F_{tabel} 3.15 pada tingkat signifikan senilai 0.000 < 0.05, jadi bisa diambil kesimpulan jika terdapat pengaruh diantara promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,774	5,08617

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.26

Didasari dari hasil olah data menggunakan program SPSS versi 26 for window, didapatkan koefisien determinasi pada tabel 15. Didapatkan jika nilai R^2 senilai 0,781, artinya senilai 78.1 % bisa diterangkan dari variabel promosi jabatan dan

mutasi, sementara sisanya 21.9 % (100% - 78.1%) terpengaruh dari variabel lainnya diluar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil yang sudah diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan peneliti serta olah data memakai program SPSS *versi 26 for window* lewat analisis produk momen memperlihatkan terdapatnya pengaruh secara signifikan serta positif dalam promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang. Yang mana pengaruh positif tersebut memperlihatkan makin tingginya promosi jabatan akan membuat makin tingginya juga motivasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat pada nilai koefisien regresi promosi jabatan (X_1) dengan nilai positif senilai 1.043, serta t_{hitung} senilai 14.140 > t_{tabel} 1.9860 pada tingkat signifikan senilai 0.011 < 0.05, jadi dapat dikatakan tolak H_0 dan terima H_a . Jadi bisa ditarik simpulan jika motivasi kerja karyawan bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang terpengaruh dari promosi jabatan. Melalui hasil yang peneliti peroleh, dapat diambil simpulan jika tingginya promosi jabatan dapat berpengaruh pada tingginya motivasi kerja karyawan bagian Rektorat di Universitas PGRI Palembang.

Sedangkan hasil dari uji parsial untuk variabel mutasi yang dilakukan peneliti serta berdasarkan pada hasil olah data memakai program SPSS *versi 26 for window* lewat analisis produk momen memperlihatkan terdapatnya pengaruh secara signifikan serta positif pada mutasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Rektorat di Universitas PGRI Palembang. Yang mana pengaruh positif tersebut memperlihatkan makin tingginya mutasi akan membuat makin tingginya juga motivasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat pada nilai koefisien regresi mutasi (X_2) didapatkan nilai positif senilai 1.041, serta t_{hitung} senilai 14.323 > t_{tabel} 1.9860 pada tingkat signifikan senilai 0.020 < 0.05, jadi dapat disimpulkan tolak H_0 dan terima H_a . Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan jika motivasi kerja karyawan bagian Rektorat di Universitas PGRI Palembang terpengaruh dari mutasi. Melalui hasil yang peneliti peroleh dapat diambil kesimpulan jika tingginya mutasi dapat berpengaruh pada tingginya motivasi kerja karyawan bagian Rektorat di Universitas PGRI Palembang.

Berdasarkan dari hasil olah data memakai program SPSS *versi 26 for window* lewat analisis produk momen memperlihatkan jika terdapat pengaruh secara signifikan serta positif pada kualitas promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Rektorat di Universitas PGRI Palembang. Hal tersebut dapat terlihat pada nilai F_{hitung} senilai 110.594 > F_{tabel} 3.15 pada tingkat signifikan senilai 0.000 < 0.05, jadi bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh diantara promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang. Serta hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan; $Y = 13.093 + 0.501X_1 + 0.566X_2 + e$.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didasari pada hasil serta analisis data dan pembahasan dalam penelitian jadi bisa ditarik sebuah kesimpulan diantaranya:

1. Tingginya promosi jabatan akan berpengaruh pada tingginya motivasi kerja karyawan bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang. Pengaruh positif tersebut memperlihatkan makin tingginya motivasi akan membuat makin tingginya juga motivasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat pada nilai koefisien



- regresi promosi jabatan (X1) bernilai positif dengan nilai 1.043, serta thitung senilai 14.140 > ttabel 1.9860 pada tingkat signifikan senilai 0.011 < 0.05.
2. Terdapatnya pengaruh secara signifikan serta positif mutasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Rektorat pada Universitas PGRI Palembang. Yang mana pengaruh positif tersebut memperlihatkan jika makin tingginya mutasi dapat membuat makin tingginya juga motivasi kerja karyawan. Hal tersebut diperlihatkan pada nilai koefisien regresi mutasi (X2) yang nilainya positif sebesar 1.041, serta thitung senilai 14.323 > ttabel 1.9860 pada tingkat signifikan senilai 0.020 < 0.05.
 3. Terdapat pengaruh diantara promosi jabatan (X1) dan mutasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), hal tersebut bisa terlihat pada hasil nilai Fhitung senilai 110.594 > Ftabel 3.15 pada tingkat signifikan senilai 0.000 < 0.05.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi perguruan tinggi dalam penelitian ini tentang promosi jabatan dan mutasi, sebuah sesuatu yang begitu penting menjadi perhatian, agar menimbulkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dengan langsung bisa membuat peningkatan pada kualitas perguruan tinggi.
2. Bagi karyawan sebaiknya haruslah selalu termotivasi untuk melaksanakan serta menjalankan sebuah tugas ataupun wewenang yang dihasilkan sehingga akan diberi kesempatan untuk dipromosikan dan mutasi kejabatan yang lebih tinggi.
3. Perguruan Tinggi sebaiknya selalu memperhatikan dan memberikan peluang kepada semua karyawan untuk yang mendapatkan kesempatan dipromosikan apabila telah memenuhi kriteria sesuai kebijakan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keduapuluh Tiga." *Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta* 106.
- Kadarisman, Muh. (2012). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Rajawali Pers* 2:13.
- Priyono, and U. B. Darma. (2016). "Buku Manajemen Sumber Daya Manusia." *Surabaya: Penerbit Zifatama*.
- Shilvilya, Ulnama. (2022). "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Kantor Cabang Bireuen."
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.