

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Dahlia Wati <sup>2</sup>Merta Kusuma <sup>3</sup>Tezar Arianto  
<sup>123</sup>Program Studi Manajemen UM. Bengkulu  
[dahliawati960@gmail.com](mailto:dahliawati960@gmail.com)

## ABSTRACT

Every company not only expects capable, capable and skilled employees but most importantly they want to work hard and want to achieve maximum work results. In an effort to improve work performance, work experience, promotions and mutations are needed. the purpose of this study was to determine the effect of work experience, promotion and mutation on the work performance of PT. Agro Muko-Mukomuko Estate.

This research is a causal associative research using a quantitative approach. This study analyzes the effect of work experience, promotion and mutation on the work performance of employees of PT. Agro Muko-Mukomuko Estate. the population in this study were 70 employees of PT. Agro Muko-Mukomuko Estate. The sampling technique in this research is 70 saturated sampling techniques. In this study the data collection method used was Observation, Questionnaire Method (Questionnaire). Data analysis methods used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the results of data analysis, the results show that: 1) Partially, Work Experience, Job Promotion and Mutation variables influence the Job Performance of PT. Agro Muko-Mukomuko Estate. as evidenced by the magnitude of t-counts ( $2,286 > 1.9965$ ) and  $t_{sig} < \alpha = 0.025 < 0.050$ ), ( $2,593 > 1.9965$ ) and ( $2,390 > 1.9965$ ) and  $t_{sig} < \alpha = 0.020 < 0.050$ ), Simultaneously the variables Work Experience, Job Promotion and Mutations affect the Job Performance of PT. agro Muko-Mukomuko Estate, as evidenced by the magnitude of 20,776 with a value of 1.8626, namely ( $20,776 > 1.8626$ ) and  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0.050$ ), This shows that the variable Work Experience (X1), Job Promotion (X2) and Mutation (X3) significantly influence Employee Performance (Y) in PT Agro Muko-Muko Estate Employees.

***Keywords : Work Experience, Position Promotion, Mutation, and Job Performance.***

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktivitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dapat di tentukan oleh prestasi kerja karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk kepentingan

karyawan itu sendiri dan kepentingan organisasi dalam hal ini adalah kepentingan suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan dalam setiap perusahaan tentu berbeda-beda. Ada yang berprestasi sangat tinggi, ada yang sangat rendah, dan ada yang diantara keduanya. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi kerja yang sesuai dengan situasi tertentu. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2016).

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, dibutuhkan ketrampilan dari karyawan itu sendiri. Ketrampilan dari karyawan dapat dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan atau sering disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman yang luas, dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan. Pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi dengan pengalaman kerja yang lama diharapkan prestasi kerja karyawan tersebut dapat meningkat. Menurut Nitisemito, 2000 (dalam Ahmad Nur Rofi 2012) Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Promosi (*promotion*) berperan penting bagi setiap pegawai. Dengan demikian, promosi seharusnya akan memberikan status sosial (*social status*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*autcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. Naveed et al. (2011) mengemukakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan setiap pegawai menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan oleh pegawai. Promosi jabatan tidak hanya semata-mata akan memberikan kekuasaan lebih tapi juga membuat pegawai akan merasa status sosialnya meningkat. Promosi jabatan yakni perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Promosi dilakukan untuk memotivasi semangat kerja karyawan, agar mengemban tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik. Sedarmayanti (2017) Promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Langkah tersebut diantaranya dengan penerapan mutasi jabatan. Mutasi jabatan selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula

memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi jabatan berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri. Mutasi karyawan dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu mutasi juga dapat diartikan untuk menghindari kejenuhan karyawan dapat dilakukan dengan mutasi. Menurut Malayu Hasibuan (2016) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian mutasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka”, Sugiono (dalam Yuli Suwati : 2013). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan kantor pada PT. Agro Muko-Mukomuko Estate.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Agro Muko-Mukomuko Estate yang berjumlah 70 karyawan dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 70 karyawan kantor pada PT. Agro Muko-Mukomuko Estate.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian di PT. Agro Muko-Mukomuko Estate dengan maksud untuk melihat bagaimana suasana kerja dan dapat mengetahui apa saja kegiatan karyawan dalam kesehariannya, teknik ini juga merupakan cara untuk mengumpulkan data sekunder sebagai kelengkapan untuk mendukung data primer yang didapat dalam penelitian.

#### **2. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1-5, sebagai berikut :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju

5. TS = Tidak Setuju

**Teknik Analisis Data**

**Uji Instrumen**

a. Uji Validitas

Dalam pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 20 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan Jika nilai  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 20 maka  $r_{tabel}$  adalah 0,250. Dan memiliki koefisien keandalannya (*Cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005), Pengalaman kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) tersebut dinyatakan valid karena hasil nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,30 untuk  $N = 20$ .

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.60. bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, berarti konstruk pernyataan variabel Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, Mutasi dan Prestasi Kerja berarti Reliabel. Jadi responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsistensi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, dan Mutasi) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0For Windows,maka diperoleh tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.275	3.122		6.174	.000

	Pengalaman Kerja	.470	.206	.278	2.286	.025
	Promosi Jabatan	.547	.119	.630	2.593	.000
	Mutasi	.588	.246	.294	2.390	.020

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.2**  
Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.462	3.08508
a. Predictors: (Constant), Mutasi Promosi Jabatan Pengalaman Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.486 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 48.6 terhadap Prestasi Kerja Karyawann pada PT Agro Muko-Mukomuko Estate sedangkan sisahnya sebesar 51.4 atau 51.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji tentang pengaruh pengalaman kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Agro Muko Mukomuko Estate.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.3**  
Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.275	3.122		6.174	.000
	Pengalaman Kerja	.470	.206	.278	2.286	.025
	Promosi Jabatan	.547	.119	.630	2.593	.000
	Mutasi	.588	.246	.294	2.390	.020
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $n-k-1 = 70 - 3 - 1 = 66$ ) ( $1.9965$ ) setiap variabel sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.286 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,025 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate.
2. Promosi Jabatan yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.593 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate.
3. Mutasi yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.390 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,020 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.412	4	149.353	20.776	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.588	175	1.169		
	Total	802.000	179			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawann

b. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Mutasi , Promosi Jabatan Pengalaman Kerja

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 20.776 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1.8626 yaitu ( $20.776 > 1.8626$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara simultan variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja KaryawanPT Agro Muko-Mukomuko Estate .

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate. Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 70 orang yang dijadikan responden penelitian, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang ada pada Karyawan PT. Agro Muko-MukomukoEstate dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	45	64,2%
Perempuan	25	35,8%
Total	70	100%

Sumber: Data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang responden atau 64,2%, kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang responden atau 35,8%. Dari data tersebut menyatakan bahwa pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate lebih banyak laki-laki dari perempuan, hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang dibutuhkan lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia yang adapada Karyawan PT Agro Muko-Muko Estate dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29	15	21,4%
30-39	20	28,6%
40-49	30	42,9%
> 50	5	7,1%
Total	70	100%

*Sumber: Data yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 Diketahui jumlah karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate yang berusia antara 20 hingga 29 tahun sebanyak 15 orang responden atau sebesar 21,4%, usia karyawan antara 30 hingga 39 tahun sebanyak 20 orang responden atau sebesar 28,6%, usia karyawan antara 40 hingga 49 tahun sebanyak 30 orang responden atau sebesar 42,9%, dan umur karyawan lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang responden atau 7,1%. Dari data tersebut menyatakan bahwa pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate yang paling banyak yaitu usia antara 40 hingga 49 karena diumur tersebut sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak, dan sudah lama bekerja.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ada pada pada Karyawan PT Agro Muko-Muko Estate dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	20	28,6%
Diploma	17	24,2%
Sarjana	33	47,2%
Total	70	100%

*Sumber: Data yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan yang berpendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 20 orang responden atau sebesar 28,6%, karyawan yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 17 orang responden atau sebesar 24,2%, dan karyawan yang berpendidikan terakhir sarjana sebanyak 33 orang responden atau sebesar 47,2% .Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate sudah memiliki pendidikan yang cukup tinggi.

**PEMBAHASAN**

**Prestasi Kerja Karyawan**



Hasil kerja yang optimal tentunya sangat bermanfaat bagi perusahaan. Tujuan bersama yang ingin diwujudkan suatu perusahaan adalah mencari keuntungan, oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2016).

### **Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan, Malayu Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

### **Pengalaman Kerja**

Robbins (2003) Mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh lewat pengalaman, praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu dari kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik kinerja dimasa akan datang. Dengan pengalaman yang dimiliki investasi, kredit dan keputusan lain yang serupa. Informasi tersebut harus dapat dipahami oleh mereka yang mengerti aktivitas bisnis dan ekonomi, serta oleh mereka yang mempunyai keinginan mempelajari informasi secara tekun.

### **Tujuan Pengalaman Kerja**

Tujuan pengalaman kerja, Nitisemito,2000:65 (dalam Ahmad Nur Rofi 2012)menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha untuk perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang di bebaskan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

### **Promosi Jabatan**

Rivai (2005) dalam Kadarisman (2012:134) Mengemukakan sebagai berikut, “Promosi terjadi apabila seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau/level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan bahwa suatu promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

### **Tujuan Promosi Jabatan**

Tujuan dari promosi adalah Abdurrahmat Fathoni (2014), yaitu :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- c. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya meningkat.
- d. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- e. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
- f. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

### **Manfaat Promosi Jabatan**

Sedarmayanti (2017) mengatakan adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya promosi adalah :

- a. Meningkatkan moral kerja.
- b. Meningkatkan disiplin kerja.
- c. Terwujudnya iklim organisasi yang kondusif.
- d. Meningkatkan produktiiftas kerja.

### **Mutasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2016) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

### **Tujuan Mutasi**

Tujuan mutasi menurut Sedarmayati (2017) yaitu:

- a. Menempatkan pegawai sesuai kebutuhan organisasi
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai
- c. Upaya pengembangan pegawai
- d. Tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.
- e. Mutasi dilakukan untuk mengembangkan kualitas kinerja pegawai yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan tidak selamanya pegawai yang ditempatkan pada bagian tertentu merasa sesuai dengan jenis pekerjaan dan lingkungan tempat kerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster & Bill, 2001) pengalaman kerja jelas mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena jika seseorang mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya pun meningkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.286 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,025 < 0,05$ , maka  $H_1$  dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Promosi Jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi, hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi dibandingkan jabatan lama (Sedarmayanti, 2017). Pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja, jika kesempatan untuk promosi jabatan bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan objektif, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Hasibuan, 2006). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.593 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Isa Indrawan (2015) yang berjudul Pengaruh Promosi

Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Mutasi ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Mutasi adalah pemindahan kegiatan pimpinan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat/sejajar (Sedarmayanti, 2017). Salah satu tujuan dilaksanakannya mutasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, mutasi digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2010). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.390 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,020 < 0,050$ ), maka  $H_3$  dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugeng Sudiantoro (2014) yang berjudul Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Mutasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan ringkasan di atas menunjukkan bahwa Pengalaman, Promosi Jabatan dan Mutasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji f yang menyatakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu ( $20.776 > 1.8626$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara bersamaan variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), Mutasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Agro Muko-Muko Estate.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Mutasi ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT Agro Muko-Mukomuko Estate, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pada Karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.286 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,025 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.593 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pada Karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.390 > 1.9965$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0,020 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Mutasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Pada Karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu yaitu ( $20.775 > 1.8626$ ) dan  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

5. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0,697$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,486$  mempunyai makna bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Mutasi ( $X_3$ ) memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,486 atau 48.6% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Pada Karyawan PT. Agro Muko-Mukomuko Estate sedangkan sisanya sebesar 51.4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Asri, Marwan. (2008). *Pengelolaan Karyawan*. BFEE : Yogyakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT .Rineka Cipta: Jakarta.
- Filippo, Edwin.B, (2002). *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Oleh Masud, Mohammad. Jakarta: Erlangga.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan. I. Muhammad, (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*. Jurnal Ilmiah "Integritas": Vol 1 No 3.
- Judas, Agnetha, (2013). *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen: Vol 1 No 4.
- Kadarisman.M, (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nasution, Mulia. (2000). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prabu, Anwar, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Rivai. Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Rofi, N .Ahmad, (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan akuntansi Terapan: Vol 3 No 1.
- Santoso, Singgih (2010). *Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo :Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama:Bandung.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudiantoro, Sugeng, (2014). *Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi D.I Yogyakarta*. JBTI: Vol 5 No 2.
- Surata, Made, I & Paramarta, A, Wayan, (2015). *Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Sosial Dan Humaniora: Vol 5 No 2.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group:Jakarta.