

PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI KARYAWAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. ADI SARANA ARMADA (ASSA RENT) TBK SURABAYA

Ainnatus Sholeha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: ainnatssholeha@gmail.com

Abstract

PT. Adi Sarana Armada is the one of the transportation service companies in Indonesia that provide transportation services include vehicle rental for corporations, logistics, driver service and used car sales. This research aims to determine whether employee transfers, employee promotions and human resource training have an effect on work performance. The data collection technique used a questionnaire and the analysis technique used was multiple linear regression analysis. The population observed was 100 people with a total sample of 80 people. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The results of multiple linear regression analysis show that the F test has a calculated F value > F table ($17.078 > 2.72$). So that it can be concluded that together there is a significant positive effect between mutation, promotion and HR training on work performance at PT Adi Sarana Armada (ASSA Rent) Tbk Surabaya. In the T-test for the employee mutation variable, it is known that the tcount value is 2.565, employee promotion is 2.833 and human resource training is 3.021. This means that the variables of employee mutation, employee promotion and human resource training partially have a significant positive effect on work performance at PT Adi Sarana Armada (ASSA Rent) Tbk Surabaya. The highest beta coefficient value is human resource training of 0.301 which means it has the most dominant influence compared to other variables on work performance. The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.403 indicates that the large contribution of the employee mutation variable (X_1), employee promotion (X_2), human resource training (X_3) to work performance (Y) of 40.3% means that employee performance is influenced by to three independent variables, namely employee mutation, employee promotion and HR training.

Keywords : employee transfer, employee promotion, human resource training, job performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka pembangunan sebuah usaha pada suatu gara terdapat dua faktor yang teramat penting yakni sumber daya alam dengan sumber daya manusia. Selanjutnya dari kedua hal tersebut dapat dikerucutkan lagi aspek paling pentingnya yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan, berdasarkan pernyataan dari Hasibuan (2016: 94) prestasi kerja dapat dimaknai dengan hasil dari kegiatan pekerjaan yang telah diperoleh oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan terhadap hal yang berdasar atas

kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan perlu berupaya agar karyawannya mampu memberikan apresiasi dan prestasi dengan sangat baik untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari karyawan. Salah satunya dengan melakukan pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia bisa berupa Mutasi jabatan atau Promosi Karyawan.

Gary Desller (2015: 76) memberikan pernyataan bahwa pelatihan yakni sebuah proses yang diberikan kepada karyawan baru yang bertujuan untuk memberikan pembelajaran berupa keterampilan dasar yang

diperlukan untuk sebuah pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan, pelatihan ini seringkali juga diberlakukan terhadap pegawai yang sudah bekerja sejak lama.

Dalam suatu organisasi terdapat mutasi karyawan yang hal tersebut merupakan hal yang sangat wajar. Sebagaimana dinyatakan oleh Siswanto (2018:211) mutasi atau perpidaham yakni kegiatan yang dijalankan tenaga kerja yang memiliki hubungan dengan pemindahan fungsi pemindahan tanggung jawab, serta status ketenagakerjaan sehingga karyawan yang bersangkutan diharapkan lebih bersemangat serta lebih perprestasi dengan maksimal.

Promosi jabatan juga menjadi strategi penting dalam pengembangan SDM. Dalam pelaksanaannya promosi jabatan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersedia untuk bekerja dengan baik serta mengubah perilaku menjadi lebih baik sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Perusahaan ASSA sebagai perusahaan penyewaan kendaraan dengan skala nasional dan cukup besar pihak manajemen perusahaan sangat sadar bahwa agar produktivitas perusahaan dapat terdorong tentunya dibutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Perusahaan ASSA tersebut menposisikan seluruh karyawan sebagai aset utama untuk dapat mencapai pertumbuhan yang optimal. Pada perusahaan tersebut pengelolaan serta pengembangan Sumber Daya Manusiannya didasarkan pada sebuah konsep dengan nama ASSA People Excellence yang meliputi seluruh proses mulai dari Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penilaian, sampai dengan program kesejahteraan karyawan serta pengelolaan hubungan perunsitrian. Untuk memperoleh kinerja yang optimal perusahaan menerapkan sejumlah komitmen kerja yang diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi. Secara berkala perusahaan melakukan penyelenggaraan pelatihan serta melakukan pemberian pengetahuan serta keterampilan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu juga menularkan semangat dalam belajar serta menggali potensi baru sesuai dengan perkembangan zaman.

Program pengembangan serta Pelatihan menjadi satu hal yang harus dievaluasi serta dimonitoring sebagai sebuah kinerja karyawan yang setiap tahunnya masuk dalam Perencanaan Performa Individu. Dalam perencanaan tersebut termuat beberapa hal termasuk target kerja, proses atau tata pelaksanaan pekerjaan serta berbagai inisiasi yang dibutuhkan. Bukan hanya itu, Perencanaan tersebut dijadikan sebuah dasar untuk mengembangkan karyawan serta team dengan format 65% dari hasil kerja, proses kerja 25%, serta 10% lainnya pengembangan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih judul “Pengaruh Mutasi Karyawan, Promosi Karyawan, dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent) Tbk Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni management, yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, maneggio, yang diadopsi dari Bahasa Latin managiare, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan (Samsudin, 2006: 15).

Menurut G.R. Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah Planning, Organizing, Actuating, Controlling. Sedangkan menurut John F. Mee fungsi manajemen diantaranya adalah Planning, Organizing, Motivating dan Controlling. Berbeda lagi dengan pendapat Henry Fayol ada lima fungsi manajemen, diantaranya Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen. Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik (Hasibuan, 2005: 3-4). Persamaan tersebut tampak pada beberapa fungsi manajemen sebagai berikut:

a. **Perencanaan**

Menurut G.R. Terry, Planning atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Purwanto, 2006: 45).

b. **Pengorganisasian**

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

c. **Penggerakkan**

Penggerakkan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Purwanto, 2006: 58).

d. **Pengawasan**

Menurut G.R. Terry, pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar (Purwanto, 2006: 67).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses kerja sama yang terjadi antar dua orang ataupun lebih untuk tujuan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan. Henry dan Jimmly (2014: 40) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses untuk mengkoordinasi seluruh sumber daya perusahaan yang dilakukan melalui fungsi yang ada pada manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta kontrol dan, evaluasi.

Nawawi (2016:37) menyatakan bahwa Sumber daya manusia yakni manusia atau individu yang bekerja serta memiliki fungsi sebagai aset bagi organisasi ataupun perusahaan yang jumlahnya dapat dihitung.

Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai motor penggerak bagi jalannya roda organisasi. Selain itu juga sebagai penggerak organisasi serta perusahaan, karenanya sumber daya manusia ini memiliki nilai yang berbeda dengan sumber daya lain yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia tentunya hadir dengan nilai kemanusiaan yang dimiliki sehingga sumber daya manusia sangat perlu untuk diberdayakan

Mutasi Karyawan

Menurut Sastrohadiwirjono (2018:247) mutasi dapat dimaknai dengan sebuah kegiatan kepegawaian yang memiliki hubungan dengan pergantian fungsi, tanggung jawab, serta status dari tenaga kerja dari satu situasi kepada situasi lainnya yang bertujuan untuk memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan secara mendalam serta sebagai wujud dari apresiasi atas prestasi kerja yang dilakukan dengan optimal terhadap perusahaan.

Dalam pelaksanaannya di dunia kerja, Mutasi tentunya memiliki berbagai tujuan. Berikut tujuan dari Mutasi yang dipaparkan oleh S.P Hasiibuan (2017: 102):

- a. Agar produktivitas kerja meningkat.
- b. Agar terjadi keseimbangan pada porsi pekerjaan dengan tenaga kerja perusahaan.
- c. Agar pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan lebih luas.
- d. Untuk mengantisipasi kejenuhan kerja.
- e. Agar karyawan lebih terdorong untuk berupaya untuk berprestasi dan berupaya untuk ke hierarki yang lebih tinggi.
- f. Agar karyawan merasa dihargai atas prestasi yang telah ditorehkan selama bekerja.
- g. Melalui persaingan yang ada di lingkungan kerja diharapkan lebih bersemangat untuk bersaing.
- h. Agar posisi karyawan lebih aman dan tepat sesuai dengan kemampuannya.
- i. Agar terjadi penyesuaian antara kegiatan pekerjaan dengan kondisi fisiknya.
- j. Agar tidak terjadi perselisihan antar karyawan.

Sedangkan dasar mutasi sendiri menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Merit System yakni didasarkan atas prestasi kerja, objektivitas, serta landasan ilmiah.
- b. Seniority System yakni diukur berdasarkan masa kerja, usia, serta pengalaman
- c. Spion System yakni didasarkan atas asas kekeluargaan dari perusahaan. Sistem spion ini merupakan sistem yang kurang baik untuk digunakan di perusahaan karena terdapat dasar adanya suka dan tidak suka terhadap satu pegawai atau subjektivitas.

Promosi Karyawan

Fathoni (2017:112), mendefinisikan promosi sebagai bentuk peningkatan yang dialami oleh individu yang menjadi tenaga kerja di sebuah perusahaan terhadap satu tugas yang dibebankan sehingga yang sifatnya lebih sulit dalam hal ini dimaksudkan adalah tanggung jawab lebih besar, adanya prestasi, fasilitas, serta status yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:113) secara umum tujuan promosi, diantaranya:

- a. Memberikan pengakuan terhadap kemampuan dari karyawan yang berupa jawaban serta imbalan jasa yang lebih besar atas prestasi kerjanya
- b. Memberikan rasa puas dan rasa bangga dengan adanya status sosial yang semakin tinggi.
- c. Memberikan rangsangan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan serta lebih berdisiplin sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- d. Memberikan jaminan agar stabilitas kepegawaian dapat terjaga.
- e. Memberikan keuntungan yang berantai dalam perusahaan. Sehingga ada posisi yang kosong dan kemudian dilakukan penerimaan pegawai baru.
- f. Memberikan karyawan kesempatan untuk dapat mengembangkan kreatifitas serta inovasinya demi kemajuan perusahaan dan kepuasan karyawan.
- g. Memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan sehingga memotivasi karyawan lainnya.
- h. Bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong karena adanya karyawan yang berhenti.

- i. Mendorong semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja.
- j. Menambah sumber daya manusia baru yang akan mengisi jabatan-jabatan yang kosong.
- k. Memperbaiki status dari karyawan menjadi lebih baik.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Rivai (2017: 226) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang didalamnya terdapat sebuah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan serta mengembangkan keterampilan dari luar sistem pendidikan yang berlaku dalam lembaga pendidikan dengan waktu yang umumnya lebih singkat dan penggunaan metode yang merujuk pada praktik. Sedangkan Simamora (2014) memberikan pernyataan bahwa pelatihan yakni proses belajar dengan hasil adanya keahlian yang lebih dalam atas suatu bidang, adanya sikap kerja yang mendukung produktivitas perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa pelatihan sumber daya manusia diperlukan menurut Jimmy L. Gaol (2014:212) yaitu :

- a. Program Orientasi Sumber Daya manusia masih belum cukup membuat pegawai cakap dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Terdapat perubahan prosedur kerja
- c. Terdapat jabatan baru dengan spesifikasi dan deskripsi kerja khusus
- d. Pegawai masih belum cukup terampil
- e. Adanya penyegaran

Prestasi Kerja

Dalam menilai suatu prestasi kerja sangat perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja dari seorang pegawai Mangkunegara (2009:7) Menyatakan bahwa prestasi kerja berarti hasil yang diperoleh atas pekerjaan terukur baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang menjadikan pencapaian dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Gary Dessler dalam Jimmy L.(2014:275) menyebutkan terdapat sejumlah alasan mengapa prestasi kerja menjadi hal yang penting:

a. Sebagai informasi atas adanya keputusan promosi serta gaji.

b. Sebagai peluang untuk karyawan serta atas langsungnya dalam peninjauan perilaku yang erat kaitanya dengan tugas pekerjaan.

c. Pemberian nilai atas prestasi kerja yang mana merupakan bagian dari perencanaan karir.

Menurut Jimmy L. (2014:298) permasalahan utama dalam pelaksanaan penilaian atas prestasi kerja yakni ketidakjelasan pada standart. Selain itu juga salah satu penyebabnya juga yakni adanya gangguan. Jika standart pegukurannya tidak jelas maka secara otomatis skala penilaian juga diragukan kevalidannya. Penilaian prestasi dapat dibagi atas beberapa hal berikut,

1. Halo Effect

Yakni sebuah pandangan ataupun pedapat pribadi pihak yang memberikan penilaian mampu memberikan pengaruh terhadap penilaian yang diberikan terhadap orang lain. Hal ini umumnya akan terjadi saat seseorang diharuskan untuk mengevaluasi teman atau musuh.

2. Central Tendency

Yakni sebuah sikap yang mana pihak yang menilai memiliki ketakutan untuk memberikan nilai yang tinggi ataupun rendah, sehingga ia akan memberikan nilai rata.

3. Lenience and Strichness

Yakni sebuah sikap yang mana pihak yang memberikan nilai cenderung untuk memudahkan standart kerja sehingga unjuk kerja dari pegawai secara keseluruhan akan baik.

4. Personal Prejudice

Yakni sebuah sikap yang mana jika pihak yang menilai memiliki perasaan tidak suka terhadap satu kelompok, atau unit yang mana didalamnya terdapat satu orang yang tidak ia suka.

5. Regency Effect

Yaki ukuran penilaian cenderung subjektif dan dapat terukur dari tindakan paling akhir yang paling diingat.

Hipotesis

H0 : Variabel mutasi karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H1 : Variabel mutasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H0 : Variabel prosi karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H2 : Variabel promosi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H0 : Variabel pelatihan sumberodayaomanusia berngaruh terhadapoprestasi kerja P. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H3 : Variabel pelatihan sumberodayaomanusia berpengaruh terhadapoprestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent) tbk.

H0 : Variabel mutasi karyawan, promosi karyawan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan tidak berpengaruh theadapprestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent)tbk.

H4 : Variabel mutasi karyawan, promosi karyawan dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Adi Sarana Armada (ASSA rent) tbk.

METODE PENELITIAN

JenisPenelitian

Digunakan Model Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini yang mana definisi dari penelitian kuantitatif menurut Wiratna & Lia (2019: 3) yakni merupakan salah satu jenis penelitian yang dapat menghasilkan sebuah temuan yang dapat diperoleh berdasar atas prosedur statistik atau berbagai caraolain yang sifatnya pengukuran.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan di PT Adi Sarana Armada atau ASSA Tbk yang berjumlah 100 karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel, rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 100 orang, tingkat kesalahan maksimum 5%, Maka :

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

$$= \frac{100}{1 + 100 (0,0025)}$$

$$= \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$= \frac{100}{1,25}$$

$$= 80$$

Maka jumlah sampel yang didapat dari populasi 100 orang adalah 80 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner yakni sebuah teknik untuk mengumpulkan data yang mana pihak yang menjadi responden atau partisipan dapat memberikan jawaban atas pertanyaan ataupun pernyataan yang peneliti berikan secara langsung kepada responden.

Dengan Skala:

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

Analisis Data Kuantitatif

Analisis Statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berdasarkan dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan dapat digambarkan identitas responden sebagai berikut:

Tabel 1.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Pria	59	73,8
Wanita	21	26,3
Usia		
18 – 25 tahun	42	52,5
26 – 35 tahun	33	41,3
36 – 45 tahun	5	6,3

Masa Kerja		
0 – 5 tahun	53	66,3
6 – 10 tahun	23	28,7
11 – 15 tahun	4	5
Pendidikan Terakhir		
SMA atau sederajat	33	41,3
D1 – D3	2	2,5
S1	43	53,8
S2	2	2,5
Jabatan		
Senior Marketing	9	11,25
Junior Marketing	11	13,75
Account Officer	9	11,25
Account Payable	8	10
Kasir	3	3,75
General Affair	9	11,25
Service Advisor	10	12,50
Stock Officer	8	10
Technical Support	9	11,25
Koordinator Driver	1	1,25
Admin Driver	1	1,25
Driver	2	2,50

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Diolah Peneliti)

Hasil Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,647	0,220	Valid
2	X1.2	0,725	0,220	Valid
3	X1.3	0,758	0,220	Valid
4	X1.4	0,675	0,220	Valid
5	X1.5	0,644	0,220	Valid
6	X2.1	0,622	0,220	Valid
7	X2.2	0,725	0,220	Valid
8	X2.3	0,614	0,220	Valid
9	X2.4	0,719	0,220	Valid
10	X2.5	0,761	0,220	Valid

11	X3.1	0,668	0,220	Valid
12	X3.2	0,706	0,220	Valid
13	X3.3	0,527	0,220	Valid
14	X3.4	0,788	0,220	Valid
15	X3.5	0,776	0,220	Valid
16	Y.1	0,753	0,220	Valid
17	Y.2	0,819	0,220	Valid
18	Y.3	0,693	0,220	Valid
19	Y.4	0,535	0,220	Valid
20	Y.5	0,699	0,220	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Diolah Peneliti)

Pada tabel tersebut ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan dari butir pertanyaan pada tiap variabel valid karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha (>0,7)	Ket.
1	(X1)	0,720	Reliabel
2	(X2)	0,720	Reliabel
3	(X3)	0,729	Reliabel
4	(Y)	0,727	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Diolah Peneliti)

Reliabilitas variabel dilihat berdasarkan nilai *alpha cronbach*, dikatakan reliabel apabila nilai alpha > dari 0,70.

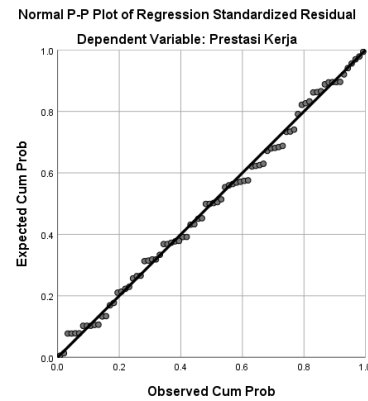
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa Uji Normalitas dapat dimaknai dengan uji yang ditujukan untuk melihat apakah sebuah data dapat dinyatakan normal. Pengujian dilakukan dengan uji P-Plot dengan kriteria berikut:

- Saat sebaran titik searah dengan garis diagonal atau diantara garis maka data dikatakan normal.
- Saat sebaran titik jauh dari garis diagonal maka dinyatakan tidak normal

Gambar 1.



Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dari grafik tersebut diketahui bahwa sebaran titik terdapat pada sekitargaris diagonal serta megikuti arah garis sehingga dapat dinyatakan bahwa data normal.

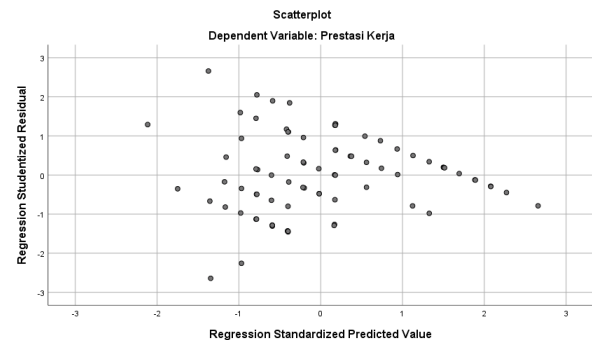
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suatu data dapat dinyatakan heteroskedastitas jika terdapat ciri berikut:

- Saat titik yang ada membentuk satu pola tertentu yang cenderung teratur seperti membentuk gelombang dan sebagainya maka dikatakan terdapat heteroskedastitas.
- Saat titik yang ada tidak membentuk pola atau menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dikatakan tidak terdapat heteroskedastitas.

Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa sebaran titik-titik terdistribusi secara acak dengan Nol sumbu Y dan dinyatakan bebas dari Heteroskedastitas

Hasil Uji Autokorelasi
Gambar 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.379	1.591	1.791

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Sumber Daya Manusia, Mutasi Karyawan, Promosi Karyawan
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4.16 tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,791 berada diantara 1,55 s/d 2,46. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF
1	Mutasi Karyawan	.807	1.239
	Promosi Karyawan	.806	1.240
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.794	1.260

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda
Gambar 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.480	1.612		4.019	.000		
	Mutasi Karyawan	.247	.096	.253	2.565	.012	.807	1.239
	Promosi Karyawan	.247	.087	.280	2.833	.006	.806	1.240
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.241	.080	.301	3.021	.003	.794	1.260

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Diolah Peneliti)

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dapat diketahui konstanta dari model sebesar 6,480 Artinya jika salah satu dari ketiga variabel independen bernilai Nol maka variabel (Y) senilai 6,480

Uji Simultan (Uji F)
Gambar 5.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.043	3	43.214	17.078	.000 ^b
	Residual	192.307	76	2.530		
	Total	321.950	79			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.19 maka dapat diketahui nilai F tabel dilihat dari signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel) = 3 dan df2 = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76. Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,72. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel (17,078 > 2,72). Terdapat pengaruh mutasi, promosi dan pelatihan SDM terhadap prestasi kerja di PT Adi Sarana Armada (ASSA rent) tbk, secara bersama-sama dengan pengaruh yang positif signifikan.

Uji Parsial (Uji t)
Tabel 4.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.480	1.612		4.019	.000		
	Mutasi Karyawan	.247	.096	.253	2.565	.012	.807	1.239
	Promosi Karyawan	.247	.087	.280	2.833	.006	.806	1.240
	Pelatihan Sumber Daya Manusia	.241	.080	.301	3.021	.003	.794	1.260

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Diolah Peneliti)

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel mutasi karyawan mempunyai nilai t-hitung 2,565 > 1,992 sig 0,012 < 0,05 artinya Mutasi Karyawan Berpengaruh Positif dan signifikan pada Prestasi Kerja.

Diperoleh nilai t-hitung 2,833 > 1,992 t-tabel dan sig. sebesar 0,006 < 0,05 berarti bahwa prestasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan.

Diperoleh nilai t-hitung 3,021 > 1,992 dengan sig, 0,003 < 0,05 artinya pelatihan

SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Positif dan Signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Zero order	β	Kd
(X1)	0,465	0,253	0,118
(X2)	0,482	0,280	0,135
(X3)	0,500	0,301	0,150
Rsquare			0,403

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.21 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 atau 40,3%. Nilai koefisien determinasi yang kurang dari 50% secara teori dikarenakan besarnya nilai varians errors. Secara teori semakin kecil nilai varians eror maka semakin besar nilai koefisien determinasinya. Begitu pula sebaliknya semakin besar nilai varians eror maka semakin kecil nilai koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh mutasi karyawan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Variabel mutasi karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,565 dan sig. sebesar 0,012 dimana t hitung > t tabel atau sig. < 0,05 (2,565 > 1,992 atau 0,012 < 0,05). Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Siti Lam'ah Nasution (2020) yang diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebuan Nusantara II kebun AEK Nabara Utara Afdeling IV.

Penerapan mutasi pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Karyawan dalam perusahaan akan bekerja lebih baik dan tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan lebih loyal pada perusahaan. Dengan adanya program penerapan mutasi ini akan menciptakan hubungan kerja yang baik antara dengan

pihak perusahaan dalam meningkatkan posisi atau jabatan para karyawan baik secara horizontal maupun vertical.

2. Pengaruh promosi karyawan (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Diperoleh nilai t-hitung 2,833 > 1992 t-tabel dan sig. sebesar 0,006 < 0,05 berarti bahwa prestasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Siti Lam'ah (2017), Adha dan Qomariah (2020), Vionela (2019), dan Uhing (2018) yang memperoleh hasil bahwa terdapat satu pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan prestasi karyawan.

Program promosi karyawan pastinya memiliki penilaian pada masing-masing karyawan. Dengan adanya penilaian yang tinggi maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini akan membuat karyawan berlomba-lomba melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan harapan mendapatkan nilai performa yang tinggi. Promosi jabatan dipandang sebagai bentuk acuan untuk mencapai keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang.

3. Pengaruh pelatihan sumber daya manusia (X3) terhadap prestasi kerja (Y)

Diperoleh nilai t-hitung 3,021 > 1992 dengan sig. 0,003 < 0,05 artinya pelatihan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Positif dan Signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari, Alfa, dkk (2018), Utami (2017), Vionella (2019) dengan perolehan hasil yang sama pelatihan SDM berpengaruh pada prestasi kerja. Sedangkan hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Adha dan Qomariah yang menyakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh pada prestasi kerja.

Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk mengajarkan karyawan dalam menghadapi beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Beberapa tantangan yang sering ditemui yaitu perubahan struktur organisasi, perputaran atau rotasi dari tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan

tersebut akan menjadi faktor penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel mutasi karyawan mempunyai nilai t-hitung $2,565 < 1992$ dan sig. sebesar $0,012 > 0,05$ artinya mutasi karyawan berpengaruh positif pada prestasi kerja.

2. Variabel Promosi karyawan mempunyai nilai t-hitung $2,833 < 1992$ dan sig. sebesar $0,006 < 0,05$ artinya Promosi karyawan berpengaruh positif pada prestasi kerja.

3. Variabel Pelatihan SDM mempunyai nilai t-hitung $3,021 < 1992$ dan sig. sebesar $0,003 < 0,05$ artinya Pelatihan SDM berpengaruh positif pada prestasi kerja.

4. Didapatkan nilai F Hitung sebesar $17,078 > 2,72$ yang berarti bahwa ketiga variabel penelitian secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Saran

Dari pemaparan kesimpulan tersebut maka, saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Mutasi Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada perusahaan, untuk itu PT. Adi Sarana Armada (ASSA Rent) Tbk Surabaya diharapkan mampu mempertahankan pelaksanaan mutasi karyawan

2. Promosi karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan, untuk itu PT. Adi Sarana Armada (ASSA Rent) Tbk Surabaya diharapkan mampu mempertahankan pelaksanaan promosi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Pelatihan SDM memiliki hubungan positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan, untuk itu PT. Adi Sarana Armada diharapkan mampu untuk

terus memberikan pelatihan agar karyawan mendapatkan pengalaman dan wawasan baru dalam bekerja, dengan materi dan waktu pelatihan yang fleksibel dan tidak mengganggu operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Wahyudi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung : Sulita.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index Fathoni, Abdurrahmat. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra. Jakarta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis). Jakarta : PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Dasar , Pengertian dan Masalah. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang . 2018. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Ghalia Indonesia (GI).
- Nawawi, Hadari. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nilasari, Senja. 2016. Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit. Jakarta, Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).

- Priyastama, R. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data dan Analisis Data. Jakarta : Start Up
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. (2018). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia(Pendidikan Administrasi dan Operatif): PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen):Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Cetakan Kedua. Jakarta, Djambatan Persada.
- Siagian, P. Sondang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry (2014). Manajemen Sumber daya Manusia.Edisi Tiga, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung:Alfabeta
- Sugiono. 2016. Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung:Alfabeta
- Wiratna, V.S, Lila R. 2019. The Master Book Of SPSS. Yogyakarta : Penerbit STARTUP.