

PENGARUH MUTASI, JENJANG KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA DARMO

Oleh :

Dita Kartika Wulansari*), Dr. Hj.Sri Rahayu, SE.,MM*), Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.Kom., MM*)

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai referensi dari pengambil kebijakan di perusahaan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah mutasi karyawan, jenjang karir karyawan dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Pada penelitian ini sample yang digunakan adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Darmo. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan diperoleh hasil koefisien regresi variabel mutasi sebesar 0,321, variabel jenjang karir 0,231 dan variabel budaya kerja sebesar 0,388 Nilai uji F Hitung 13,286 > Ftable 3,25 Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,50$, artinya variabel mutasi, jenjang karir dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji T mutasi bernilai $t \text{ Hitung} = 3,019 > t \text{ Tabel} = 2,02619$, variabel jenjang karir bernilai $t \text{ Hitung} = 2,105 > t \text{ Tabel} = 2,02619$, dan yang terakhir variabel budaya kerja bernilai $t \text{ Hitung} = 3,252 > t \text{ Tabel} = 2,02619$. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

ABSTRACT

The purpose of writing this thesis is as a reference for the decision-making factors in the company that there are several that can affect employee performance. These factors are employee mutations, employee career paths and work culture. This study uses a quantitative approach, which focuses on testing hypotheses using statistical methods of analysis and generalizable conclusions. In this study, the sample used was all employees of the Darmo branch of BPJS Ketenagakerjaan. The test instrument used is multiple linear regression analysis technique with SPSS 16 software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient of mutation variable is 0.321, career variable is 0.231 and work culture variable is 0.388 F value calculated 13,286 > Ftable 3, 25 With a significance level of $0.00 < 0.50$, it means that the variables of mutation, career path and work culture affect employee performance. The results of the t-test = $3.019 > t\text{-table} = 2.02619$, career path variables are feasible $t\text{-count} = 2.105 > t\text{-table} = 2.02619$, and the last variable is appropriate culture $t\text{-count} = 3.252 > t\text{-table} = 2.02619$. It can be concluded that all variables partially affect employee performance.

*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya

**) Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh Sumber Daya

Manusia yang baik. Setiap perusahaan pastinya akan menjaga keberlangsungan hidupnya dengan mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus berusaha sebaik mungkin untuk mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara material dan non material.

Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan sistem mutasi karyawan. Mutasi karyawan disini adalah pemindahan karyawan di satu cabang dalam rumpun bidang yang berbeda, maupun satu cabang ke cabang lain dengan rumpun bidang yang sama ataupun berlainan rumpun, pemindahan dari tempat lama ke tempat yang baru. Adanya mutasi ini tentunya mempertimbangkan agar karyawan tidak jenuh ditempat yang lama, karyawan lebih berkembang di bidang yang lain, lebih didekatkan dengan keluarganya, agar tidak terciptanya penguasa kantor.

Strategi lain yang digunakan adalah adanya kesempatan jenjang karir yang adil dan obyektif. Pelaksanaan jenjang karir ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan supaya mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan jenjang karir ini, tentunya karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini akan memacu semangat karyawan agar kinerjanya meningkat.

Strategi berikutnya adalah menciptakan budaya kerja yang baik.

untuk mencapai visi dan misi perusahaan perlu disusun nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman, penyaring tentang baik buruk, benar salah dalam berperilaku, beraktivitas dan bekerja sehari-hari. Dengan budaya kerja yang baik, akan menciptakan lingkungan kerja yang baik juga. Sehingga karyawan akan menjadi nyaman bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Apabila kinerjanya tidak baik akan memberikan dampak yang tidak baik juga untuk perusahaan sehingga perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

BPJS Ketenagakerjaan memahami bahwa SDM mempunyai peranan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan SDM nya. Salah satu cara melakukan pengembangan karyawan adalah dengan pelaksanaan mutasi, kesempatan jenjang karir dan budaya kerja yang baik di dalam pengelolaan perusahaan.

Dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan pedoman pengelolaan kinerja karyawan berbasis strategi. Pengelolaan kinerja berbasis strategi ini merupakan sebuah proses pengelolaan atas kinerja berdasarkan penilaian-penilaian yang selaras dengan tujuan, strategi dan nilai-nilai organisasi. Terdapat empat tahap dalam siklus pengelolaan kinerja di BPJS Ketenagakerjaan. Keempat siklus itu terdiri dari penetapan KPI (key performance indicator), Penilaian KPI triwulanan, Penilaian kinerja akhir tahun dan Penghargaan kinerja dan kajian/review. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan perencanaan

kinerja untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan obyektif. Selain itu, atasan mempunyai peran yang besar untuk memastikan bawahan dan unit kerjanya telah mencapai kinerja yang maksimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Darmo?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Darmo?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Darmo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

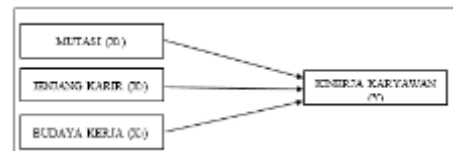
Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut H Suparyadi (2015:2) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran – sasaran perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh manusia dan sumber daya lainnya

Kerangka Konseptual

Penelitian sebelumnya menunjukkan baik mutasi, jenjang karir dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dasar penelitian sebelumnya, penulis mencoba untuk membuat kerangka konseptual untuk penelitian ini.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut :



Hipotesis

H1: Mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Jenjang karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Darmo Surabaya. BPJS Ketenagakerjaan cabang Darmo dipimpin oleh Kepala Cabang, membawahi empat (4) bidang, yaitu Bidang Pemasaran terdiri dari tiga belas (13) karyawan, bidang Pelayanan terdiri dari delapan (8) karyawan, bidang Keuangan terdiri dari tiga (3) karyawan dan bidang umum terdiri dari lima belas (15) karyawan. Sehingga total karyawan berjumlah empat puluh (40) karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109). Suharsimi Arikunto (2006:134) menjelaskan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100,

lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Melihat populasi dari penelitian ini yang berjumlah 40 karyawan maka dapat disimpulkan penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik dan Sumber Pengumpulan Data

Cara mendapatkan pengumpulan data dari observasi/pengamatan langsung, subyek diberi lembar yang berisi pertanyaan/kuesioner untuk diisi. Subyek disini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Darmo Surabaya. Data yang digunakan adalah data kuantitatif. Berdasarkan sumbernya data yang diambil adalah data primer, yaitu didapat dari subyek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan atau interview/wawancara.

Analisis Data

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Teknik pertama dan populer yang digunakan adalah teknik Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus Korelasi Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus Uji Pearson Product Moment

b. Uji Realibitas

Menurut Sugiono (2005:111), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Untuk menghitung uji reliabilitas tes bentuk uraian dapat dilakukan dengan

menggunakan rumus Cronbach-Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

dengan:

r_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal.

s_i^2 adalah varians skor soal ke-i.

s_t^2 adalah varians skor total.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atukah tidak. uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Ada beberapa cara untuk mengujinya, antara lain : Uji Glejser, Uji Park, Uji Spearman, melihat Grafik.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

3) Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

4) Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut (Arikunto, 2001:283) :

i. Menyusun formula hipotesis

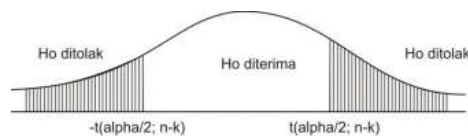
Hipotesa yang digunakan pada pengujian ini :

- $H_0 : \beta_0 = 0$, variabel-variabel bebas (mutasi, jenjang karir dan budaya kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- $H_1 : \beta_0 \neq 0$, variabel-variabel bebas (mutasi, jenjang karir dan budaya kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

ii. Menentukan taraf signifikansi

Dipilih alpha (α) sebesar 0,05 atau 5%

ii. Memilih kriteria pengujian



$$H_0 = \text{diterima apabila } -t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$$

$$H_0 = \text{ditolak apabila } t_{\text{tabel}} \text{ atau } t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$$

b. Rumus uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

c. Uji F

Dimanfaatkan untuk memperlihatkan apakah terdapat pengaruh bersamaan pada variabel terikat, jika semua variabel bebas dimasukkan dalam model. Untuk mendapatkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (mutasi, jenjang karir & budaya kerja) secara bersamaan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), pengujian ini dilakukan secara simultan.

Tahapan pengujian uji t adalah sebagai berikut (Arikunto, 2001:283) :

i. Membuat formula hipotesis

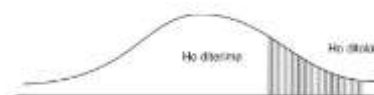
Hipotesa pada pengujian ini :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, variabel-variabel bebas (mutasi, jenjang karir & budaya kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, variabel-variabel bebas (mutasi, jenjang karir & budaya kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

ii. Taraf signifikansi ditentukan

Alpha (α) = 0,05 atau 5%

iii. Kriteria pengujian ditentukan



$$H_0 = \text{diterima apabila } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$$

$$H_0 = \text{ditolak apabila } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

Rumus uji F :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji signifikansi dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated Item-Total Correlation) dengan r tabel yaitu 0,312 (diperoleh dari hasil r tabel). Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil didapatkan hasil keseluruhan indikator untuk variabel Mutasi, Jenjang Karir, Budaya Kerja dan Kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Correlated Item-Total Correlation bernilai positif dan $>$ nilai r tabel yaitu 0,312.

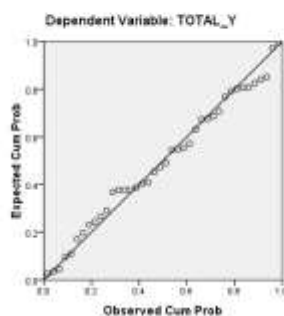
b. Uji Realibilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 (Ghozali 2013:48). Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner Mutasi, Jenjang Karir, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan reliabel dengan Cronbach's Alpha $>$ 0,70, maka dapat disimpulkan, berdasarkan dari hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, maka kuesioner yang digunakan sudah dianggap valid dan reliabel, maka tahap selanjutnya adalah membagikan kuesioner kepada responden.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

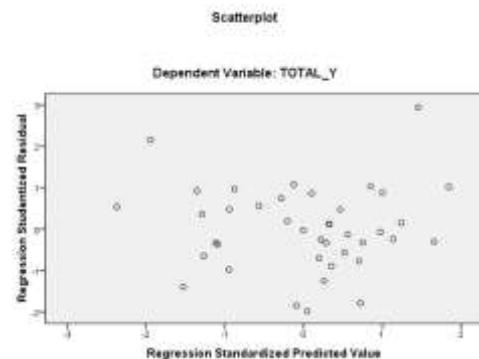
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik data tersebar di

sekitar garis diagonal, sehingga distribusi data diasumsikan telah mengikuti atau mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $<$ 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya $>$ 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF $>$ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.8, maka persamaan matematisnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,010 + 0,321 X_1 + 0,231 X_2 + 0,388 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi dan tabel diatas maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 0,010 artinya jika nilai Mutasi, Jenjang Karir dan budaya Kerja dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan 0,010.
2. Nilai variabel Mutasi sebesar positif 0,321 yang artinya Mutasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai variabel Jenjang Karir sebesar positif 0,231 artinya Jenjang Karir secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Nilai variabel Budaya Kerja sebesar positif 0,388, artinya budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.488	2.123	1.638

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Jenjang Karir, Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel di atas, nilai R Square menentukan koefisien determinasi dimana merupakan salah satu kriteria dalam menentukan bahwa variabel bebas yang dipilih dapat dengan tepat menjelaskan variabel terikat. Pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai R Square 0,725, dimana variasi dari variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Mutasi, Jenjang Karir dan Budaya Kerja 72,5% dan sisanya 27,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.642	3	59.881	13.286	.000 ^b
	Residual	162.258	36	4.507		
	Total	341.900	39			

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Jenjang Karir, Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.7 untuk melihat seberapa jauh dampak variabel independen dengan dependen dalam uji regresi. Dengan tabel kita bisa memutuskan apakah hipotesis itu diakui atau tidak. Pengujian menggunakan angka

signifikansi atau Sig dengan pengaturan:

Bila angka sig penelitian < 0,05 Ho ditolak dan Ha diterima

Bila angka sig penelitian > 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak

Dari uji Anova atau F test, nilai F hitung 13,286 > F tabel (3,25) dengan nilai sig 0,000, lebih kecil dari nilai sig 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat diambil kesimpulan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh antara variabel Mutasi, Jenjang karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.010	5.807		.002	.999
	Mutasi	.321	.106	.364	3.019	.005
	Jenjang Karir	.231	.110	.261	2.105	.042
	Budaya Kerja	.388	.119	.394	3.252	.002

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan seperti di bawah ini :

1. Pada variabel X1 (Mutasi) nilai t hitung senilai 3,019 > t tabel senilai 2,02619 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 (sig α). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika t hitung > t tabel dan sig hitung < sig α, berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi pada variabel Mutasi dapat disimpulkan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Pada variabel X2 (Jenjang Karir) nilai t hitung 2,105 > t tabel 2,02619 dan sig hitung 0,042 < 0,05 (sig α), dapat disimpulkan jika Ho ditolak dan H2 diterima, berarti antara Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh.
3. Pada Variabel X3 (Budaya Kerja) nilai t hitung 3,252 > t tabel 2,02619 dan sig hitung 0,002 < 0,05 (sig α), dapat disimpulkan jika Ho ditolak dan H3 diterima, dapat diambil kesimpulan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh positif signifikan antara Mutasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin tinggi Mutasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Dengan kata lain semakin rendah Mutasi maka Kinerja Karyawan juga semakin menurun.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin tinggi Jenjang Karir maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain semakin rendah Jenjang Karir maka Kinerja Karyawan juga semakin menurun.
3. Ada pengaruh positif signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin tinggi Budaya Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Dengan kata lain semakin rendah Budaya Kerja maka Kinerja Karyawan juga semakin menurun.

Dari simpulan yang telah di uraikan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada Pengaruh antara Mutasi, Jenjang karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” diterima.

SARAN

Saran dari peneliti di masa mendatang yaitu :

1. Disarankan agar BPJS Ketenagakerjaan untuk lebih meningkatkan Mutasi, Jenjang Karir Karyawan dan Budaya Kerja agar Kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Disarankan agar Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel penelitian agar faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dapat diteliti lebih banyak lagi sehingga dapat membantu perusahaan untuk

meningkatkan Kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Edisi Revisi V Cet.
- Cara Membaca Tabel F (2010), <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/18/cara-membaca-tabel-f/> (diakses tanggal 20 Pebruari 2021).
- Cara Membaca Tabel t (2010), <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/18/cara-membaca-tabel-t/> (diakses tanggal 20 Pebruari 2021).
- Kajianpustaka.com (2020), <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/pengertian-dan-jenis-variabel-penelitian.html> (diakses tanggal 2 Desember 2020).
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Penelitianilmiah.com, <https://penelitianilmiah.com/variabel-bebas/> (diakses tanggal 2 Desember 2020).
- Pengertian Multikolinearitas dan Dampaknya (2016), <https://www.statistikian.com/2016/11/multikolinearitas.html> (diakses tanggal 7 Januari 2021).
- Penjelasan Berbagai Jenis Uji Validitas dan Cara Hitung (2012), **Error! Hyperlink reference not valid.**/2012/08/uji-validitas.html (diakses tanggal 5 Januari 2021).
- Penjelasan Tentang Uji Normalitas dan Metode Perhitungan (2013), <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-normalitas.html> (diakses tanggal 12 Januari 2021).

Penjelasan Uji Reliabilitas Instrumen Lengkap (2012), [https://www.statistikian.com/2012/10/uji-reliabilitas-instrumen.html#:~:text=Menurut%20Sukadji%20\(2000\)%2C%20uji,tinggi%20berarti%20reliabilitas%20yang%20tinggi](https://www.statistikian.com/2012/10/uji-reliabilitas-instrumen.html#:~:text=Menurut%20Sukadji%20(2000)%2C%20uji,tinggi%20berarti%20reliabilitas%20yang%20tinggi) (diakses tanggal 5 Januari 2021).

Statistikian.com (2017), <https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html> (diakses tanggal 24-25 Nopember 2020).

Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.

(Bandung: ALFABETA).
 Sujarweni, Wiratna. 2019. Statistik untuk Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA DALAM PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF (2013), <https://rachmatul4212.wordpress.com/2013/01/28/teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/#:~:text=Dalam%20penelitian%20kuantitatif%20dikenal%20teknik,%20C%20wawancara%2C%20dan%20dokumentasi>. (diakses tanggal 26 Nopember 2020).