

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA (STUDI PADA PEGAWAI PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL  
PEKANBARU)**

**Diah Mustika Rani Saputri<sup>1</sup> & Suryalena<sup>2</sup>**  
diahmustikaranisaputri@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis. Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial Dan  
Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5  
Simpang Baru, Pekanbaru 28293

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru which is located on Kaharuddin Nasution Street No.77, Simpang Tiga Pekanbaru. The problem in this study is that the target of employee promotion has not been achieved in the past five years, this is suspected to have problems in work performance. The purpose of this study was to determine the effect of mutation, promotion of work performance of PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. In this study the method used was quantitative descriptive with the SPSS program. The sample of this study was 40 people taken from the total population. The data obtained from the questionnaire is then processed to be tested through the SPSS 23 program. Testing data analysis using simple and multiple linear regression analysis method. The results of multiple linear regression analysis from this study are  $Y = 8,786 + 0,445X_1 + 0,679X_2$ . The research that has been done shows the results that the respondent's response to mutations and promotion in the category is quite agree while in the work performance on the categorical agree. While the t test that has been carried out shows that the mutation and job promotion variables partially have a significant effect on work performance. The F test results show that simultaneous mutations and job promotions have a significant effect on work performance. As for the calculation of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained Adjusted R Square of 0.711. This shows that the mutation and promotion have an effect of 71.1% on the work performance of employees of PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. While the remaining 28.9% is influenced by other variables not included in this study.*

*Keywords: Mutation, Job Promotion, and Job Achievement*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Handoko (2008:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, Organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Dengan kondisi yang mendukung setiap perusahaan harus meningkatkan strategi dalam menjalankan bisnisnya. Apabila terjadi kegagalan dalam melaksanakan sistem manajemen sumber daya manusia akan memberikan dampak yang sangat serius bagi kelangsungan operasional perusahaan. Untuk itu, diperlukan penanganan yang serius agar eksistensi perusahaan tetap terjaga.

Penanganan tersebut dapat dilakukan dengan cara mutasi sebagai penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan/pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Nitisemito, 1982:118). Selain itu, promosi juga perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Siagian (Nuraini, 2013:75). Sementara itu, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu, Hasibuan (2003:93).

PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru adalah perusahaan Tour & travel yang sudah cukup terkenal, sudah memiliki 11 cabang di Indonesia dan sudah beroperasi mulai dari 2001 hingga sekarang. PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru bergerak dibidang penyelenggaraan ibadah haji dan umroh serta paket perjalanan wisata dalam negeri dan luar negeri. PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan rutin untuk dapat menempatkan Sumber Daya Manusia yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*), baik itu berupa mutasi dan promosi jabatan.

PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru memberikan fasilitas-fasilitas kepada pegawainya, antara lain: jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, tunjangan sosial dan hari raya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan mengingat pentingnya kenyamanan dalam bekerja, maka perusahaan rutin untuk melakukan kegiatan mutasi dan promosi jabatan sebagai upaya peningkatan prestasi kerja pegawai. Mutasi dan promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi pegawai agar lebih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru memutasi berdasarkan kehendak perusahaan dilakukan karena perusahaan ingin menyesuaikan karyawan pada tempat yang lebih tepat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Penerapan mutasi dalam perusahaan yaitu karyawan bagian

ticketing dimutasi ke bagian Id card, karyawan bagian roomlist dimutasi ke bagian dokumen, karyawan bagian boutique dimutasi ke bagian visa, begitu pula sebaliknya.

Begitu juga dengan promosi yang dilakukan oleh PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, promosi setiap karyawan dilakukan di kantor yang sama namun jabatannya lebih tinggi, dan ada juga yang dipromosikan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi di kantor cabang. Promosi yang dilakukan oleh PT. Silver Silk Tour & Travel seperti: dapat dilihat dari lamanya karyawan bekerja, pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut, mampu atau tidaknya karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi dan salah satunya yaitu disiplin waktu dan absensi (tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran). Dan prestasi kerja dapat diukur dengan seberapa besar tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan, tugas yang dibebankan dapat terselesaikan tepat waktu.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu **“Apakah Mutasi Dan Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru?”**.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mutasi yang dilakukan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan yang dilakukan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja yang dilakukan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja.
1. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi salah satu media tolak ukur kinerja pada saat ini dan diharapkan dapat memberikan acuan dan tambahan pemikiran bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan Silver Silk dimasa yang akan datang.
2. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja dan juga untuk penelitian lebih lanjut.

## **KONSEP TEORI**

### **1. Mutasi**

Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi, Martoyo (2007:71).

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi, Hasibuan (2012:102).

### **2. Promosi Jabatan**

Menurut Fathoni (2006:118) promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status dan penghasilannya semakin besar.

Promosi juga perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Siagian (Nuraini, 2013:75).

Menurut Hasibuan, (2007:109) ada tiga indikator promosi jabatan yaitu:

#### **a. Pengalaman**

Yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang paling lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam pelaksanaan promosi.

#### **b. Kecakapan**

Yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian

kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawab.

#### **c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan**

Yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya kerja, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan pangkat. Jika seseorang lulus dalam ujian dan hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

### **3. Prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2003), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Menurut Rivai (2009:548) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2003:95):

#### **a. Kesetiaan**

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya. Ini menunjukkan

bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

**b. Disiplin**

Kedisiplinan dapat dikatakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

**c. Kerjasama**

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

**d. Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan tercapainya atau terselesaikannya tugas yang diberikan oleh atasan tepat waktu atau sesuai dengan target yang diberikan.

### **Hipotesis Penelitian**

Ha. Diduga ada pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Ha. Diduga ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Ha. Diduga ada pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

### **Teknik Pengukuran**

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial (Sugiyono,2014:93). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

### **Metode Penelitian**

**a. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang beralamat di JL. Kaharuddin Nasution No. 77 Kelurahan Maharatu Kec. Marpoyan Damai Simpang Tiga Pekanbaru-Riau.

**b. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru sebanyak 40 orang.

**c. Sampel**

Melihat populasi dari penelitian ini yang seluruh karyawannya hanya 40 orang, maka jumlah sampel yang diambil yaitu seluruh anggota populasi.

**d. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

**e. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

**f. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

### g. Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Selanjutnya uji realibilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar Syofian,2015:55)

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya, uji F untuk melihat pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 20-30 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat S1.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel ( dapat dipercaya).

Persamaan regresi hasil perhitungan statistik dapat sebagai berikut:

$$Y = 1,559 + 0,888X_1 + 0,567X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,559. Artinya adalah apabila mutasi dan promosi jabatan diasumsikan nol (0), maka prestasi kerja sebesar 1,559.
- Nilai koefisien regresi variabel mutasi sebesar 0,888. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan mutasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,888 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,567. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan promosi jabatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,567 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Mutasi

uji t sebesar  $t_{hitung} = 11,658 > t_{tabel}$  2,02439, dan signifikan =  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak: yaitu variabel mutasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja, semakin baik mutasi yang diterima, maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

#### 2. Variabel Promosi Jabatan

uji t sebesar  $t_{hitung} = 11,559 > t_{tabel}$  2,02439, dan signifikan =  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yaitu variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, semakin baik promosi jabatan yang diterima, maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} =$

99.830 > Ftabel = 3,25 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja dapat diterima. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin pimpinan meningkatkan mutasi dan promosi jabatan, maka prestasi kerja akan meningkat dan rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Dan hasil pengujian koefisien determinasi berganda ini menggunakan Adjusted R Square, yaitu nilai R Square yang telah disesuaikan dengan banyaknya prediktor. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,835. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## **b. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Bambang Wahyudi (2003:167) suatu mutasi akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/ jabatan/ pekerjaan yang lebih tinggi. Namun, perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja yang akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif.

Pelaksanaan mutasi dapat juga mematangkan wawasan, karyawan sudah mampu mengatasi masalah yang dihadapi sehingga apabila pegawai itu menerima mutasi itu dengan baik maka pegawai tersebut dapat lebih memacu untuk membuat prestasi kerja. (Penelitian ini dilakukan oleh Nurdin, 2014: 65).

Penerapan mutasi jabatan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. (Penelitian yang berjudul Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BUMN Hijau Lestari I Bandung, Universitas Widyatama; penelitian ini dilakukan oleh Widiyanti Nurwalyah, 2014)

### **2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Hariandja dalam Hasibuan (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu promosi jabatan. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga ditetapkan hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada AUTO2000 Cabang Garuda. (penelitian yang berjudul Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado; penelitian ini dilakukan oleh Agnetha Judas: 2013).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru mengenai mutasi, promosi jabatan terhadap prestasi kerja, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi yang diterima oleh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik, ini dapat dilihat dari dua indikator yaitu *personal transfer* (mutasi atas permintaan karyawan) dan *production transfer* (mutasi yang dilakukan perusahaan).
2. Promosi jabatan yang diterima oleh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru secara keseluruhan sudah dilakukan dengan baik, ini dapat dilihat dari tiga indikator yaitu pengalaman, kecakapan, dan kombinasi pengalaman dan kecakapan.
3. Prestasi kerja yang diterima oleh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru secara keseluruhan cukup baik, ini dapat dilihat dari empat indikator yaitu kesetiaan, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab.
4. Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi tingkat mutasi maka semakin baik prestasi kerja karyawan.
5. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis

diterima, semakin tinggi tingkat promosi jabatan maka semakin baik prestasi kerja karyawan.

6. Mutasi dan promosi jabatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik mutasi dan promosi jabatan yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja, dan rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat lebih meningkatkan mutasi untuk karyawannya, khususnya dilihat dari kondisi lingkungan kerja karyawan. Hal ini dilakukan karena dari hasil penelitian nilai terendah dari variabel mutasi terdapat pada *production transfer* (mutasi yang dilakukan perusahaan). Dengan lebih memperhatikan mutasi yang akan dilakukan, maka kinerja dari karyawan akan lebih baik karena setiap karyawan memiliki tingkat kenyamanan kerja yang berbeda, maka perusahaan perlu memperhatikan kegiatan mutasi, sehingga karyawan akan berusaha lebih keras untuk bekerja

- maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Diharapkan kepada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat lebih meningkatkan promosi jabatan untuk karyawan, khususnya dilihat dari keahlian karyawan. Hal ini dilakukan karena dari hasil penelitian nilai terendah dari variabel promosi jabatan terdapat pada kecakapan. Kurangnya kecakapan pada karyawan membuat karyawan merasa kurang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Hal itu akan menunda perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.
  3. Prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya, khususnya dilihat dari segi kerjasama. Hal ini dilakukan karena dari hasil penelitian nilai terendah dari variabel prestasi kerja terdapat indikator kerjasama. Dengan meningkatkan jalinan kerjasama antar karyawan ataupun dengan atasan, maka dapat meningkatkan hasil kerja, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan dan sesuai dengan tujuan yang ingin perusahaan.
  4. Secara parsial mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi mutasi agar setiap karyawan mendapat tempat atau posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, pihak perusahaan perlu

memperhatikan lingkungan kerja yang terjalin antara karyawan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tanpa ada rasa tekanan dalam penyelesaian tugas, sehingga karyawan merasa dirinya diperhatikan oleh perusahaan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap prestasi kerja, maka diharapkan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru harus memperhatikan dan meningkatkan promosi jabatan karyawan yang ada. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan atau keahliannya tanpa ada rasa tekanan dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut, agar dapat mendapatkan jabatan sesuai dengan yang diinginkan.
6. Dengan adanya pengaruh signifikan mutasi dan promosi jabatan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, maka harus lebih mutasi dan promosi jabatan agar prestasi kerja karyawan tidak menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Dessler, G. 2000. *Human Resources Management*. Eight Edition. Prentice Hall International.
- Garry, Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi

- Kesepuluh Jilid II. Jakarta: PT. Indeks
- Hadi, Arimal & Sepriani. 2014. *Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir*. Rokan Hulu: Universitas Pasir Pangaraian
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Matutina, Domi. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Inonesia
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Sastrowardoyo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiarto, dkk. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuisisioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Sugiyono, 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suyoto, Danang. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

## **B. Jurnal**

- Dkk, Pratama. 2013. *Pengaruh Insentif dan Promosi terhadap Prestasi Kerja(stusi pada karyawan PT PLN distribusi Jawa timur unit pelayanan dan jaringan Kabupaten Sampang)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Nurdin. 2014. *Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja serta Dampaknya pada*

- Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh.* Aceh: Universitas Syiah Kuala Darussalam-Banda Aceh
- Prabowo, Hari & Ari Soeti Yani. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Auto2000 Cabang Garuda.* Jakarta: Universitas 17 Agustus 1945
- Pratitha, Noor Aini. 2012. *Pengaruh Penetapan Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Master Kredit Cabang Medan.* Medan: Universitas Sumatera Utara
- Ulfah, Fitria. 2013. *Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Di Kabupaten Kapuas. Kalimantan Selatan: Universitas Lambung Mangkurat*
- Wandasari, Kartika. 2016. *Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja PNS Di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi.* Jakarta: Universitas Politeknik Negeri Jakarta
- C. Internet**  
 m.telepon.info  
<http://junaidichaniago.wordpress.com/>  
<http://riau.kemenag.go.id/>  
<https://scholar.google.co.id/>
- Muslim Pro. 2017. *Top 10 Populasi Umat Muslim Terbesar di Dunia.* (<https://support.muslimpro.com/hc/id/articles/115002006087-Top-10-Populasi-Umat-Muslim-Terbesar-di-Dunia>, diakses 07 November 2017 19:24)