

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan Umum BULOG merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdiri pada tanggal 21 Januari 2003 yang bergerak di bidang logistik pangan. Perum BULOG sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG) karena Perum BULOG hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum).

Ruang Lingkup usaha perusahaan mencakup beberapa bisnis, yaitu:

- a) Logistik/ pergudangan
- b) Survei dan pemberantasan hama
- c) Penyediaan kantong plastik
- d) Bisnis angkutan
- e) Perdagangan komoditi pangan dan bisnis eceran

Sebagai perusahaan yang permanen mengemban tugas publik berdasarkan pemerintah, BULOG tetap melakukan aktivitas menjaga Harga Dasar Pembelian pada gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (Bansos) dan pengelolaan stok pangan.

#### 4.1.2. Makna Logo Perusahaan



**Gambar 1**

Logo Perusahaan Umum BULOG

1. Logogram – Matahari

Gambar Matahari dengan gradasi warna kuning kemerahan dipilih untuk menampilkan Perum BULOG sebagai sumber kehidupan bagi segala etnis dan latar belakang budaya. Matahari juga merefleksikan semangat perubahan dalam Perusahaan untuk lebih professional, transparan dan sehat dalam mewujudkan kedaulatan pangan.

2. Logotype – Jeni Huruf Logo

Jenis huruf logo BULOG yang berwarna biru menjadikan refleksi konkrit akan besarnya peranan Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perum BULOG sebagai Perusahaan yang solid dalam mengemban visi dan misinya.

3. Slogan –Tagline

Memiliki makna bahwa terselenggaranya hak atas pangan, dalam tingkat kecukupan dengan harga yang wajar dan terjangkau, sesuai kebutuhan masyarakat, dan perwujudan peran strategis serta keberhasilan perusahaan dalam kebijakan pangan pemerintah

### 4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

Misi:

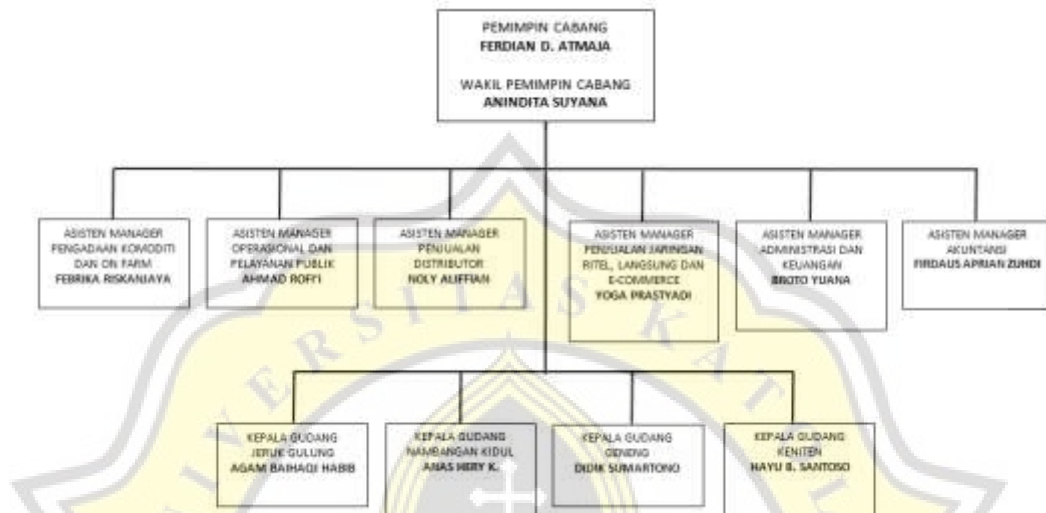
1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan system yang terintegrasi
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan
4. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan

### 4.1.4. Nilai-Nilai Perusahaan

1. Amanah: memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten: terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis: saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal: berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif: terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif: membangun kerja sama dan sinergitas.

#### 4.1.5. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun:



**Gambar 2**

Struktur Organisasi Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun

#### 4.2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun, karakteristik responden ditentukan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Berikut ini merupakan uraian mengenai gambaran umum responden:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia & Jenis Kelamin**

Usia	Jenis Kelamin				Jmlh	%
	Pria		Wanita			
	f	%	f	%		
20-30	5	16	6	19	11	35
31-40	10	32	2	7	12	39
41-55	8	26	0	0	8	26
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang berumur 31-40 tahun adalah pria dengan jumlah 10 orang atau 32%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia & Masa Kerja**

Usia	Masa kerja						Jmlh	%
	1-5 tahun		6-10 tahun		11-15 tahun			
	f	%	f	%	f	%		
20-30	5	16	6	19	0	0	11	35
31-40	0	0	7	23	5	16	12	39
41-55	0	0	1	3	7	23	8	26
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang berusia 31-40 tahun yang dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 7 atau 23% dan

karyawan yang berusia 41-55 tahun dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 7 atau 23%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia & Tingkat Pendidikan**

Usia	Tingkat Pendidikan								Jmlh	%
	SLTA		D3		S1		S2			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
20-30	5	16	1	3	5	16	0	0	11	35
31-40	6	19	0	0	6	19	0	0	12	38
41-55	7	23	0	0	1	3	0	0	8	26
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang memiliki tingkat pendidikan SLTA di usia 41-55 tahun berjumlah 7 orang atau 23%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Masa kerja						Jmlh	%
	1-5 tahun		6-10 tahun		11-15 tahun			
	f	%	f	%	f	%		
Pria	3	10	10	32	10	32	23	74
Wanita	2	6	4	13	2	6	8	26
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang berjenis kelamin

pria dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang atau 32% dan karyawan yang berjenis kelamin pria dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 10 orang atau 32%.

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Tingkat Pendidikan**

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan								Jmlh	%
	SLTA		D3		S1		S2			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Pria	15	48	1	3	7	23	0	0	23	74
Wanita	13	10	0	0	5	16	0	0	18	26
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang berjenis kelamin pria dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 15 orang atau 48%.

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja & Tingkat Pendidikan**

Masa Kerja	Tingkat Pendidikan								Jmlh	%
	SLTA		D3		S1		S2			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
1-5 tahun	3	10	1	3	1	3	0	0	5	16
6-10 tahun	8	26	0	0	6	19	0	0	14	45
11-15 tahun	7	23	0	0	5	16	0	0	12	39
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: data hasil penelitian 2022

Tabel data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 8 orang atau 26%.

#### 4.3. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil survei pada penelitian ini yang dijawab oleh responden tentang mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun. Hal ini menunjukkan kecenderungan mengenai tanggapan dari responden terhadap variabel penelitian.



#### 4.3.1. Tanggapan responden mengenai mutasi

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Tabel berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel mutasi:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Mutasi**

No	Pernyataan		SS	S	R	TS	STS	Total	$\Sigma$	Kategori
			5	4	3	2	1			
<b>Frekuensi Mutasi</b>										
1.	Mutasi selalu dilakukan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan	F	2	21	6	1	1	31	3.71	Sesuai
		Skor	10	84	18	2	1	115		
2.	Lamanya kurun waktu yang ditetapkan perusahaan untuk mutasi sudah sesuai dengan SOP perusahaan	F	1	17	11	2	0	31	3.55	Sesuai
		Skor	2	68	33	4	0	107		
3.	Kompetensi yang saya miliki sudah sesuai dengan frekuensi mutasi yang akan diberikan	F	0	25	2	4	0	31	3.68	Sesuai
		Skor	0	100	6	8	0	114		

	oleh perusahaan									
4.	Frekuensi mutasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam suatu jabatan	F	5	23	2	1	0	31	4.03	Sangat Sesuai
		Skor	25	92	6	2	0	125		
<b>Alasan Mutasi</b>										
5.	Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	F	3	20	5	3	0	31	3.74	Sesuai
		Skor	15	80	15	6	0	116		
6.	Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan tujuan perusahaan untuk menambah pengalaman karyawan	F	7	21	2	1	0	31	4.10	Sangat Sesuai
		Skor	35	84	6	2	0	127		
7.	Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan kebutuhan dalam suatu jabatan	F	6	23	2	0	0	31	4.13	Sangat Sesuai
		Skor	30	92	6	0	0	128		
8.	Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan tujuan	F	3	24	3	1	0	31	3.94	Sesuai
		Skor	15	96	9	2	0	122		

	perusahaan untuk menambah kompetensi karyawan									
<b>Ketepatan Mutasi</b>										
9.	Mutasi dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan	F	1	23	6	1	0	31	3.77	Sesuai
		Skor	5	92	18	2	0	117		
10.	Mutasi dilakukan sudah sesuai dengan keinginan dari karyawan itu sendiri	F	1	6	12	10	2	31	2.81	Sesuai
		Skor	5	24	36	20	2	87		
11.	Mutasi dilakukan sudah sesuai kebijakan atau aturan yang berlaku	F	1	26	3	1	0	31	3.87	Sesuai
		Skor	5	104	9	2	0	120		
12.	Mutasi sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam suatu jabatan	F	2	25	3	1	0	31	3.90	Sesuai
		Skor	10	100	9	2	0	120		
<b>Pembebastugasan</b>										
13.	Saya akan dimutasi sesuai dengan tanggung	F	1	22	7	0	1	31	3.71	Sesuai

	jawab saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan	Skor	5	88	21	0	1	115		
14.	Saya akan dimutasi sesuai dengan target yang saya hasilkan untuk perusahaan	F	1	21	7	1	1	31	3.65	Sesuai
		Skor	5	84	21	2	1	113		
15.	Saya akan dimutasi sesuai dengan sikap kedisiplinan saya di perusahaan	F	0	25	4	1	1	31	3.71	Sesuai
		Skor	0	100	12	2	1	115		
16.	Saya akan dimutasi sesuai dengan formasi jabatan jika tergantikan oleh rekan yang lain	F	2	23	5	1	0	31	3.84	Sesuai
		Skor	10	92	15	2	0	119		
<b>Personnel Transfer</b>										
17.	Kesempatan <i>personnel transfer</i> yang saya dapatkan sudah sesuai dengan SOP perusahaan	F	1	15	13	2	0	31	3.48	Sesuai
		Skor	5	60	39	4	0	108		
18.		F	0	17	11	3	0	31	3.45	Sesuai

	Perusahaan memberikan <i>personnel transfer</i> sesuai dengan kebutuhan saya	Skor	0	68	33	6	0	107		
19.	Perusahaan memberikan <i>personnel transfer</i> sesuai dengan kompetensi saya	F	0	25	6	0	0	31	3.81	Sesuai
		Skor	0	100	18	0	0	118		
20.	Perusahaan memberikan <i>personnel transfer</i> sesuai dengan prestasi yang saya miliki	F	3	18	7	2	1	31	3.65	Sesuai
		Skor	15	72	21	4	1	113		
<b>TOTAL</b>									<b>3.73</b>	Sesuai

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan dari data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,73 yang termasuk dalam kategori sesuai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun sudah sesuai dengan frekuensi mutasi, alasan mutasi, ketepatan mutasi, pembebastugasan, dan *personnel transfer* yang ada pada perusahaan.

Frekuensi mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa kompetensi yang mereka miliki sudah sesuai dengan frekuensi mutasi yang akan diberikan oleh perusahaan dan frekuensi mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan kebutuhan dalam suatu jabatan.

Alasan mutasi pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan tujuan perusahaan untuk menambah pengalaman karyawan.

Ketepatan mutasi pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai kebijakan atau aturan yang berlaku, serta sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam suatu jabatan.

Pembebastugasan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa pembebastugasaan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kedisiplinan mereka pada saat melaksanakan tugas yang diberikan, serta mereka akan dimutasi sesuai dengan formasi jabatan apabila tergantikan oleh rekan lain.

*Personnel transfer* pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa perusahaan memberikan *personnel transfer* sesuai dengan kompetensi mereka dan sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.

#### **4.3.2. Tanggapan responden mengenai promosi jabatan**

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Tabel berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan**

No	Pernyataan		SS	S	R	TS	STS	Total	$\Sigma$	Kategori
			5	4	3	2	1			
<b>Pengalaman Kerja</b>										
1.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang sedang saya jabat sekarang	F	4	24	2	1	0	31	4.00	Sangat Sesuai
		Skor	20	96	6	2	0	124		
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan	F	2	27	0	2	0	31	3.94	Sesuai
		Skor	10	108	0	4	0	122		
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam memecahkan masalah yang sedang saya hadapi saat melakukan pekerjaan agar dapat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan	F	2	27	1	1	0	31	3.97	Sesuai
		Skor	10	108	3	2	0	114		
4.		F	2	28	0	1	0	31	4.00	

	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam mengambil keputusan dengan baik saat bekerja agar sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.	Skor	10	112	0	2	0	124		Sangat Sesuai
<b>Tingkat Pendidikan</b>										
5.	Tingkat pendidikan yang saya miliki sesuai dengan kualifikasi pada jabatan yang dipromosikan	F	0	20	9	2	0	31	3.58	Sesuai
		Skor	0	80	27	4	0	111		
6.	Tingkat pendidikan yang saya miliki berpengaruh pada pengalaman saya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipromosikan oleh perusahaan	F	1	21	8	1	0	31	3.71	Sesuai
		Skor	5	84	24	2	0	115		
7.	Tingkat pendidikan yang saya miliki sesuai dengan kompetensi pada jabatan yang dipromosikan	F	1	21	8	1	0	31	3.71	Sesuai
		Skor	5	84	24	2	0	115		



8.	Tingkat pendidikan yang saya miliki sesuai dengan standar utama promosi jabatan perusahaan	F	0	17	12	2	0	31	3.48	Sesuai
		Skor	0	68	36	4	0	108		
<b>Prestasi Kerja</b>										
9.	Prestasi kerja saya menjadi pertimbangan penting karena sesuai dengan standar perusahaan dalam mempromosikan jabatan	F	5	21	4	1	0	31	3.97	Sesuai
		Skor	25	84	12	2	0	123		
10.	Dengan prestasi kerja yang saya miliki perusahaan akan menghargai saya karena sesuai dengan standar perusahaan dalam mempromosikan jabatan	F	2	28	0	1	0	31	4.00	Sangat Sesuai
		Skor	10	112	0	2	0	124		
11.	Prestasi kerja yang saya miliki menjadi tolok ukur dalam promosi jabatan sesuai dengan SOP promosi jabatan perusahaan	F	1	25	4	1	0	31	3.84	Sesuai
		Skor	5	100	12	2	0	119		

12.	Prestasi kerja yang saya miliki dapat mempengaruhi pengalaman saya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan yang sedang dipromosikan	F	0	27	3	1	0	31	3.84	Sesuai
		Skor	0	108	9	2	0	119		
<b>Peningkatan Karir</b>										
13.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan karir saya sesuai dengan SOP promosi jabatan perusahaan	F	7	23	0	1	0	31	4.16	Sangat Sesuai
		Skor	35	92	0	2	0	129		
14.	Skill yang saya miliki memberikan peluang untuk dapat dipromosikan sesuai dengan jabatan yang lebih tinggi yang sedang dibutuhkan atau ditawarkan perusahaan	F	0	23	7	1	0	31	3.71	Sesuai
		Skor	0	92	21	2	0	115		
15.	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan kompetensi saya sesuai dengan target yang	F	4	26	0	1	0	31	4.06	Sangat Sesuai
		Skor	20	104	0	2	0	126		

	diberikan perusahaan									
16.	Peningkatan karir menjadi standar dalam promosi jabatan sesuai dengan SOP perusahaan.	F	2	22	6	1	0	31	3.81	Sesuai
		Skor	10	88	18	2	0	118		
<b>Keadilan</b>										
17.	Perusahaan menaikkan jabatan karyawan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan	F	3	18	8	2	0	31	3.71	Sesuai
		Skor	15	72	24	4	0	115		
18.	Perusahaan memberikan peluang untuk semua karyawan sesuai dengan potensi yang mereka miliki untuk dipromosikan	F	5	25	0	1	0	31	4.10	Sangat Sesuai
		Skor	25	100	0	2	0	127		
19.	Perusahaan secara adil mempromosikan karyawan sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai para karyawannya	F	5	19	5	2	0	31	3.87	Sesuai
		Skor	25	76	13	4	0	118		
20.	Perusahaan secara adil mempromosikan karyawan sesuai dengan	F	4	20	6	1	0	31	3.87	Sesuai
		Skor	20	80	18	2	0	120		

	kompetensi karyawan									
<b>TOTAL</b>									<b>3.87</b>	Sesuai

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan dari data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori sesuai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun sudah sesuai dengan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja, peningkatan karir, dan keadilan yang ada pada perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa pengetahuan yang responden miliki sesuai dengan pekerjaan yang sedang responden jabat sekarang dan dengan pengalaman kerja yang responden miliki dapat membantu dalam mengambil keputusan dengan baik saat bekerja agar memiliki hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tingkat pendidikan karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa tingkat pendidikan yang mereka miliki berpengaruh pada pengalaman mereka dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipromosikan oleh perusahaan dan tingkat pendidikan mereka miliki sudah sesuai dengan kompetensi pada jabatan yang dipromosikan.

Prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa prestasi kerja yang mereka miliki menjadi pertimbangan penting sesuai dengan standar perusahaan dalam mempromosikan jabatan, serta dengan prestasi kerja yang mereka miliki perusahaan akan menghargai mereka karena sesuai dengan standar perusahaan dalam mempromosikan jabatan.

Peningkatan karir karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa perusahaan telah memberikan pelatihan untuk pengembangan karir mereka sesuai dengan SOP promosi jabatan perusahaan dan karir mereka dapat meningkat apabila mereka rajin meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Keadilan promosi jabatan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai, dimana responden merasa perusahaan memberikan peluang untuk semua karyawan sesuai dengan potensi yang mereka miliki untuk dapat dipromosikan, serta perusahaan secara adil mempromosikan karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan.

#### 4.3.3. Tanggapan responden mengenai kinerja

Kinerja merupakan hasil seseorang dari suatu proses yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tabel berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja:

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Terhadap Kinerja**

No	Pernyataan		SS	S	R	TS	STS	Total	$\Sigma$	Kategori
			5	4	3	2	1			
<b>Kualitas</b>										
1.	Karyawan ini selalu mengutamakan kualitas dalam menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	F	7	23	0	1	0	31	4.16	Sangat Tinggi
Skor		35	92	0	2	0	129			
2.		F	6	23	0	2	0	31	4.06	

	Karyawan ini selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	Skor	30	92	0	4	0	126		Sangat Tinggi
3.	Karyawan ini memiliki keterampilan khusus lain di luar pekerjaan	F	0	26	4	1	0	31	3.81	Tinggi
		Skor	0	104	12	2	0	118		
4.	Karyawan ini memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan uraian pekerjaan	F	2	28	0	1	0	31	4.00	Sangat Tinggi
		Skor	10	112	0	2	0	124		
<b>Kuantitas</b>										
5.	Karyawan ini selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	F	3	27	0	1	0	31	4.03	Sangat Tinggi
		Skor	15	108	0	2	0	125		
6.	Karyawan ini mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan	F	3	27	0	1	0	31	4.03	Sangat Tinggi
		Skor	15	108	0	2	0	124		
7.		F	0	29	0	1	1	31	3.84	Tinggi

	Karyawan ini dapat bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Skor	0	116	0	2	1	119		
8.	Karyawan ini memiliki ketepatan dalam melakukan pekerjaan	F	1	28	0	2	0	31	3.90	Tinggi
		Skor	5	112	0	4	0	121		
<b>Ketepatan Waktu</b>										
9.	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	F	1	29	0	1	0	31	3.97	Tinggi
		Skor	5	116	0	2	0	123		
10.	Karyawan ini dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu disertai dengan tanggung jawab yang baik dan dengan hasil yang maksimal	F	4	26	0	1	0	31	4.06	Sangat Tinggi
		Skor	20	104	0	2	0	126		
11.	Karyawan ini mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	F	5	23	2	1	0	31	4.03	Sangat Tinggi
		Skor	25	92	6	2	0	125		
12.	Karyawan ini selalu menganggap	F	1	25	3	2	0	31	3.81	Tinggi
		Skor	5	100	9	4	0	118		

	kecepatan dalam bekerja merupakan keharusan dalam bekerja.									
<b>Efektivitas</b>										
13.	Karyawan ini mengutamakan efektivitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	F	3	22	5	1	0	31	3.87	Tinggi
		Skor	15	88	15	2	0	120		
14.	Karyawan ini mampu berkomitmen bekerja secara efektif saat menjalankan setiap pekerjaan	F	5	21	3	2	0	31	3.94	Tinggi
		Skor	25	84	9	4	0	122		
15.	Karyawan ini dapat bekerja secara efektif untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan	F	3	24	3	1	0	31	3.94	Tinggi
		Skor	15	96	9	2	0	112		
16.	Karyawan ini memiliki integritas tinggi sehingga memiliki efektivitas yang tinggi dalam bekerja	F	2	25	3	2	0	31	3.90	Tinggi
		Skor	10	100	9	4	0	123		
<b>Kemandirian</b>										



17.	Karyawan ini selalu berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan perusahaan	F	0	22	7	2	0	31	3.65	Tinggi
		Skor	0	88	21	4	0	113		
18.	Karyawan ini mampu mengerjakan sendiri hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja	F	1	22	7	1	0	31	3.74	Tinggi
		Skor	5	88	21	2	0	116		
19.	Karyawan ini dapat mencari cara lain ketika mengalami kesulitan saat melakukan aktivitas kerja sendiri.	F	1	25	4	1	0	31	3.84	Tinggi
		Skor	5	100	12	2	0	119		
20.	Karyawan ini mampu menyelesaikan sendiri tugas tambahan yang diberikan.	F	2	24	3	2	0	31	3.84	Tinggi
		Skor	10	96	9	4	0	119		
<b>TOTAL</b>									<b>3.92</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan dari data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang tinggi.

Kualitas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi, dimana mereka selalu mengutamakan kualitas dalam menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, serta memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan uraian pekerjaan.

Kuantitas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi, dimana mereka selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi, dimana mereka dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu disertai dengan tanggung jawab yang baik dan dengan hasil yang maksimal, serta selalu mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

Efektivitas karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi, dimana mereka mampu berkomitmen bekerja secara efektif saat menjalankan setiap pekerjaan dan dapat bekerja secara efektif untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan.

Kemandirian karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi, dimana mereka dapat mencari cara lain ketika mengambil kesulitan saat melakukan aktivitas kerja dan mampu menyelesaikan sendiri tugas tambahan yang diberikan perusahaan.

#### **4.4. Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda maka diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.644	8.863		1.088	.286
	Mutasi (X1)	.479	.140	.469	3.419	.002
	Promosi Jabatan (X2)	.428	.131	.447	3.256	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Mutasi

X<sub>2</sub> : Promosi Jabatan

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

$$Y = 9.644 + 0.479x_1 + 0.428x_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel mutasi (X<sub>1</sub>) dan promosi jabatan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila mutasi naik maka variabel kinerja karyawan naik. Begitu pula dengan promosi jabatan apabila mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan naik. Hal ini juga berlaku apabila semakin rendah mutasi dan promosi jabatan maka semakin rendah pula nilai kinerja karyawan.

#### 4.4.2. Hasil Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji-t dilakukan dengan cara melihat dengan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ ,  $H_0$

diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  . Berikut ini adalah tabel hasil dari uji-t:



**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Uji-t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.644	8.863		1.088	.286
	Mutasi (X1)	.479	.140	.469	3.419	.002
	Promosi Jabatan (X2)	.428	.131	.447	3.256	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data penelitian diolah (2022)

$$(df) = n - k$$

$$(df) = 31 - 3 = 28, \text{ maka } t_{\text{tabel}} \text{ adalah } 2,04841$$

Berdasarkan tabel uji t di atas pengaruh variabel mutasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,002 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar (3,419)  $> t_{\text{tabel}}$  (2,04841), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.

Tabel uji t diatas juga menunjukkan hasil pada pengaruh variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,003 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar (3,256)  $> t_{\text{tabel}}$  (2,04841), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.

#### 4.4.3. Hasil Uji F

Uji-F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Uji F dapat dilihat dari nilai hasil  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$ ,  $H_0$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Berikut ini adalah tabel hasil dari uji F:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1415.738	2	707.869	30.406	.000 <sup>b</sup>
	Residual	651.810	28	23.279		
	Total	2067.548	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Mutasi (X1)						

Sumber: data penelitian diolah (2022)

(df) = n-k

(df) = 31-2 = 29, maka  $F_{\text{tabel}}$  adalah 3,33

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ( $30,408 > 3,33$ ), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5. Pembahasan

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dari mutasi terhadap kinerja karyawan. Mutasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat menambah pengetahuan serta kompetensi pada karyawan. Mutasi juga dapat dilakukan jika terdapat karyawan yang tidak melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan kinerja mereka tidak sesuai dengan target perusahaan. Mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun menciptakan nilai positif di dalam lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Para karyawan juga mendapatkan kesempatan dalam memilih *personnel transfer* sesuai kemampuan dan kebutuhan karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Hanum (2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan”. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saefudin (2021) dengan judul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I” juga menyatakan bahwa mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mutasi pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut mendukung hipotesis penelitian bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutasi dapat diukur dengan frekuensi mutasi, alasan mutasi, ketepatan mutasi, pembebastugasan, dan *personnel transfer*. Pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun sudah sesuai dengan kebutuhan suatu jabatan dan sudah sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan. Pelaksanaan mutasi tersebut juga meningkatkan serta menambah pengalaman dan kompetensi karyawan.

Pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun sudah dilakukan secara adil dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berpotensi dan berprestasi, perusahaan juga memberikan pelatihan untuk pengembangan karir pada karyawannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basriani & Martina (2017) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru” pada hasil uji-t menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garda Metalindo” dengan hasil uji-t menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, promosi jabatan pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori sesuai

dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut mendukung hipotesis penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan dapat diukur oleh pengalaman kerja karyawan, tingkat pendidikan karyawan, prestasi kerja karyawan, peningkatan karir karyawan, dan keadilan yang diberikan perusahaannya terhadap karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan. Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun memberikan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan sehingga karyawan mendapatkan peluang untuk meningkatkan kompetensi mereka dan wawasan para karyawan pun lebih luas sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat sesuai dengan kualifikasi promosi jabatan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.

Pada hipotesis ketiga, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutasi dan promosi jabatan yang dilakukan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mutasi dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan target perusahaan, sedangkan promosi jabatan dapat memberikan kesempatan pada semua karyawan yang memiliki prestasi kerja dan berpotensi untuk dipromosikan sehingga dapat memotivasi karyawannya untuk mengembangkan skill dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henri (2020) yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shesa dan Dwi (2021) yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung” juga menyatakan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mutasi masuk dalam kategori sesuai, promosi jabatan masuk dalam kategori sesuai, dan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun masuk dalam kategori tinggi.



Hal tersebut mendukung hipotesis penelitian bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kualitas kinerja karyawan, kuantitas kinerja karyawan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun selalu mengutamakan kualitas dalam menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja dan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti. Karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun juga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan selalu mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja sehingga sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

