J-MaBis
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
p-ISSN : 2827-7619 and e-ISSN : 2809-719X
Volume 3 (2), 2024 pp. 18-26
doi : https://doi.org/10.54816/jmabis.v3i2.942
Available online at https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmabis/

Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang

Diki Fernando[1*]
[1]Program Studi S1-Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kader Bangsa
*E-mail: diki5678@agmail.com

Kata Kunci

Promosi Jabatan;
Mutasi Kerj;
Pelatihan;
Kepuasan Kerja.

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dalam bekerja merasa kurang nyaman, kurang dihargai dan tidak bisa potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan, mutase kerja dan pelatihan terhadap karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran kuisioner sebanyak 37 responden yang bekerja di kantor PT. Taspen Cabang Palembang Peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS statistic versi 22 dalam melakukan uji statistik data. Penelitian ini menyatakan Terdapat Pengaruh secara simultan antara Promosi Jabatan (X1) Mutasi Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan signifikan sebesar 0,025 < (0,05) dan nilai F hitung 1.105 > F table 2,88. Dan terdapat juga pengaruh secara parsial antara Promosi Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig 0,025 < (0,05). Pengaruh Mutasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig 0,604 > (0,05). Dan juga pelatihan(X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sig 0,007 < 0,05.Hasil penelitian ini menunjukan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, mutasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan pelatihan terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor PT.Taspen Cabang Palembang.

Keyword

Job Promotion;
Job Transfer;
Training;
Job Satisfaction.

Abstract

Employee job satisfaction is needed by the company because employees are a very important asset for the company, because employees at work feel uncomfortable, underappreciated and cannot fulfill their potential, so automatically employees cannot focus and concentrate fully on their work. In this research, employee job satisfaction can be influenced by job promotions, job transfers and employee training. The research method used in this research is quantitative by distributing questionnaires as many as 37 respondents who work in the office of PT. Taspen Palembang Branch Researchers used IBM SPSS statistics version 22 to carry out statistical tests on the data. This study states that there is a simultaneous influence between promotion (X1) job transfers (X2) and training (X3) on job satisfaction (Y) with a significant value of 0.025 < (0.05) and the calculated F value of 1.105 > F table 2.88 . And there is also a partial influence between Position Promotion (X1) on Job Satisfaction (Y) with a sig value of 0.025 < (0.05). The effect of job transfer (X2) on job satisfaction (Y) with a sig value of 0.604 > (0.05). And also training (X3) on Job Satisfaction (Y) with a sig value of 0.007 < 0.05. The results of this study indicate that promotion has an effect on job satisfaction, job mutations have no effect on employee job satisfaction, and training has an effect on employee job satisfaction at the office of PT.Taspen Palembang Branch.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peran individu dalam suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan SDM sebagai pengelola sistem yang tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga strategis, melalui aspek pelatihan, pengembangan, motivasi, dan lain sebagainya. SDM dianggap sebagai aset paling penting dalam organisasi karena peran dan kontribusinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Teknologi secanggih apapun tidak akan memberikan dampak optimal tanpa didukung oleh SDM yang profesional dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2009:4), SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu menciptakan nilai kompetitif dan inovatif dengan menggunakan kemampuan tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Bukan lagi hanya mengandalkan tenaga fisik, tetapi juga intelektual dan emosional dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah **kepuasan kerja**, yang secara umum didefinisikan sebagai perasaan puas atau pencapaian yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi individu terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dasar, dan nilai-nilai pribadinya. Hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat, meningkatkan kesalahan, bahkan menjadi beban bagi perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, keseimbangan kerja dan kehidupan, penghargaan, keamanan kerja, tantangan pekerjaan, hingga kesempatan pengembangan karir.

PT. Taspen (Persero) KC Palembang sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa pengelolaan asuransi sosial bagi Pegawai Negeri Sipil, juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah terkait **promosi jabatan** dan **penilaian prestasi kerja** yang dinilai tidak adil dan kurang transparan. Banyak pegawai merasa tidak puas karena kesempatan promosi hanya diberikan kepada jabatan tertentu, sementara pegawai pelaksana harus menunggu waktu yang sangat lama, bahkan hingga 8 tahun untuk naik satu golongan.

Sistem penilaian kinerja di PT. Taspen juga telah mengalami beberapa kali perubahan, mulai dari DP3, PKUK, hingga sistem Manajemen Kinerja (SMK) berbasis kompetensi. Meskipun sistem ini bertujuan meningkatkan objektivitas, nyatanya pegawai merasa bahwa SMK hanya menilai aspek-aspek umum seperti keuangan, inovasi, proses bisnis, dan pelayanan, tanpa mempertimbangkan unsur penting seperti kedisiplinan, kejujuran, dan loyalitas (Hasibuan, 2011). Hal ini menyebabkan ketidakpuasan terhadap sistem penilaian yang ada.

Selain promosi dan penilaian, kebijakan **mutasi kerja** dan **pelatihan** juga menjadi isu penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Meskipun

mutasi bertujuan untuk mengurangi kejenuhan dan memberikan tantangan baru, beberapa pegawai justru menolak mutasi karena dianggap tidak mempertimbangkan kondisi pribadi dan kesiapan mereka. Di sisi lain, pelatihan karyawan yang seharusnya dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, maka penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KC Palembang, khususnya yang berkaitan dengan sistem promosi jabatan, penilaian prestasi kerja, mutasi, dan pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif serta menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajemen SDM yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kepuasan serta kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) KC Palembang yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman KM 4.5 No. 732, Kota Palembang. Pemilihan lokasi didasarkan pada kemudahan akses dan jarak yang terjangkau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen KC Palembang yang berjumlah 37 orang, terdiri dari 18 karyawan tetap dan 19 tenaga ahli daya. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan skala pengukuran ordinal, dikumpulkan melalui kuisioner yang menggunakan Skala Likert untuk mengukur persepsi dan pendapat responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi penelitian sebagai data primer.

Data yang diperoleh dari kuisioner dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif, untuk menghasilkan kesimpulan berdasarkan tanggapan seluruh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	24	64.9
	Perempuan	13	35.1
	Total	37	100.0
Usia			
2	22-30	14	37.8
	31-39	10	27.0
	40-48	9	24.3
	49-57	4	10.8
	Total	37	100.0
Status Pendidikan			
3	SMA	15	40.5
	DIPLOMA III	5	13.5
	(S1)	16	43.2
	(S2)	1	2.7
	Total	37	100.0

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas karyawan PT. Taspen (Persero) KC Palembang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (64,9%), sedangkan perempuan berjumlah 13 orang (35,1%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yaitu 22–30 tahun sebanyak 14 orang (37,8%) dan 31–39 tahun sebanyak 10 orang (27,0%), diikuti usia 40–48 tahun sebanyak 9 orang (24,3%), serta usia 49–57 tahun sebanyak 4 orang (10,8%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak adalah lulusan S1 sebanyak 16 orang (43,2%), diikuti lulusan SMA sebanyak 15 orang (40,5%), Diploma III sebanyak 5 orang

(13,5%), dan S2 hanya 1 orang (2,7%). Data ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Taspen KC Palembang didominasi oleh laki-laki berusia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah hingga sarjana, yang merupakan potensi besar dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Hasil uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kepuasan Kerja (X1)				
1	X1.1	0,663	0,274	Valid
2	X1.2	0,435	0,274	Valid
3	X1.3	0,287	0,274	Valid
4	X1.4	0,288	0,274	Valid
5	X1.5	0,325	0,274	Valid
6	X1.6	0,311	0,274	Valid
7	X1.7	0,341	0,274	Valid
8	X1.8	0,563	0,274	Valid
9	X1.9	0,338	0,274	Valid
Mutasi Kerja (X2)				
1	X2.1	0,497	0,274	Valid
2	X2.2	0,390	0,274	Valid
3	X2.3	0,349	0,274	Valid
4	X2.4	0,344	0,274	Valid
5	X2.5	0,519	0,274	Valid
Pelatihan (X3)				
1	X3.1	0,458	0,274	Valid
2	X3.2	0,566	0,274	Valid
3	X3.3	0,437	0,274	Valid
4	X3.4	0,548	0,274	Valid
5	X3.5	0,360	0,274	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Y.1	0,345	0,274	Valid
2	Y.2	0,319	0,274	Valid
3	Y.3	0,509	0,274	Valid
4	Y.4	0,277	0,274	Valid
5	Y.5	0,402	0,274	Valid
6	Y.6	0,578	0,274	Valid
7	Y.7	0,488	0,274	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dinyatakan valid r_{hitung} (*Pearson Correlation)* lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah sampel 37 dan taraf signifikansi 5% yaitu 0,274. Dengan demikian, semua soal dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Promosi Jabatan (X1)	.644	9
Mutasi Kerja (X2)	.684	5
Pelatihan (X3)	.766	5
Kepuasan Kerja (Y)	**.699**	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 5, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Variabel Promosi Jabatan (X1) memperoleh nilai sebesar 0,644 dengan 9 item, Mutasi Kerja (X2) sebesar 0,684 dengan 5 item, Pelatihan (X3) memiliki nilai tertinggi yaitu 0,766 dengan 5 item, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,699 dengan 7 item. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

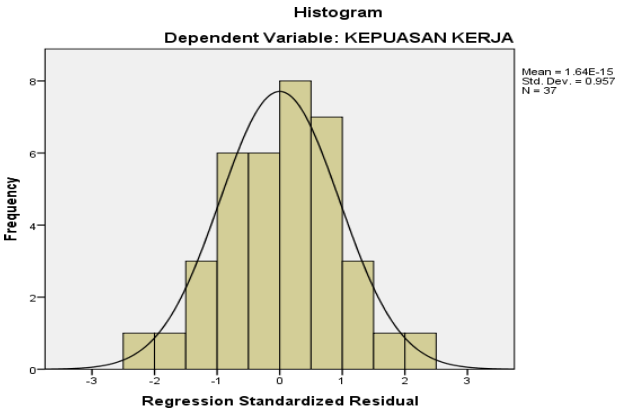
Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74185543
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.070
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Bedasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi keseluruhan variabel sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.803	6.633		4.041	.000		
Promosi Jabatan	.012	.127	.017	.094	.925	.978	1.022
Mutasi Kerja	.108	.207	.093	.524	.604	.955	1.047
Pelatihan	133	.180	132	.185	.855	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan multikolinieritas promosi jabatan yaitu nilai pada tolrance sebesar 0,978 yang artinya nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.022 yang artinya lebih kecil dari 10, kemudian nilai multikolinieritas mutasi kerja nilai pada tolerance sebesar 0,955 yang artinya lebih besat dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.047 yang artinya lebih kecil dari 10, dan nilai multikolinieritas pelatihan pada tolerance sebesar 0,976 dan nilai pada VIF sebesar 1,024 yang artinya lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan nilai tolrance dan VIF lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.803	6.633		4.041	.000
Promosi Jabatan	.012	.127	.017	1.894	.025
Mutasi Kerja	.108	.207	.093	.524	.604
Pelatihan	.133	.180	.032	2.185	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 koefesien regresi untuk variabel Promosi jabatan (X1), Mutasi Kerja (X2) Pelatihan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,012 (X1), 0,108 (X2), 0,133 (X3) sedangkan nilai konstanta sebesar 26.803 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y = 26.803 + 0{,}012\ X_1 + 0{,}108\ X_2 + 0{,}133\ X_3$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 26.803 : artinya jika variabel Promosi jabatan (X1) Mutasi Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya 26.803
2. Koefesien regresi Variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,012 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,012 satuan.
3. Koefesien regresi Variabel Mutasi Kerja (X2) sebesar 0,108 artinya jika variabel

dependen lain nilainya tetap dan Mutasi Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,108 satuan

4. Koefesien regresi Variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,133 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,133 satuan

Uji T (parsial)

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat.

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t $_{hitung}$ > t $_{table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t $_{hitung}$ < t $_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Dengan rumus :
T table = (a/2; n-k-1) = ta= 0,05 : 2 = 0,025
n = jumlah sampel maka : 0,025 ; (37-3)-1
0,025 ; 33

Maka = 1,692 (dilihat dari distribusi table DF 0,05)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.803	6.633		4.041	.000
Promosi Jabatan	.012	.127	.017	1.894	.025
Mutasi Kerja	.108	.207	.093	.524	.604
Pelatihan	.133	.180	.032	2.185	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh XI terhadap Y adalah sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai thitung1.894 < 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,604 > 0,05 dan nilai thitung 0,524 < 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh mutase kerja X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai thitung 2,185 > 1, 692 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.044	3	7.348	1.105	.007[b]
Residual	109.226	33	3.310		
Total	110.270	36			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), pelatihan, promosi jabatan, mutasi kerja

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 1.105 > F_{tabel} 2,88 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.317[a]	.177	.142	1.81931

a. Predictors: (Constant), pelatihan, promosi jabatan, mutasi kerja

Berdasarkan hasil analisis, diketahui

bahwa nilai R Square sebesar 0,177 atau 17,7%, yang berarti variabel Promosi Jabatan, Mutasi Kerja, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 17,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil regresi linier sederhana juga menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja, yaitu Promosi Jabatan sebesar 35%, Mutasi Kerja sebesar 18%, dan Pelatihan sebesar 47%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun ketiga variabel memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun Pelatihan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kualitas Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang.

Promosi jabatan pada PT taspen cabang Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 8 dan persentase sebesar 21.6%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 2,7%.

Kualitas mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen KantorCabang Palembang.

Mutasi kerja PadaPT Taspen Kantor Cabang Palembang.menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 12 dan persentase sebesar 32,4%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 2,7%.

Kualitas Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang.

Pelatihan pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 12 dan persentase sebesar 32,4%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 2,7%.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh XI terhadap Y adalah sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai thitung 1,894 > 1, 692 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) maka terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang

Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen KantorCabang Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,604 > 0,05 dan nilai thitung 0, 524 < 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh mutasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Maka tidak terdapat pengaruh yang kuat antara mutase kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai thitung 0,524 > 1, 692 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh pelatihan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) maka terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Taspen Kantor Cabang Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, mutasi kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT Taspen Kantor Cabang Palembang. Secara parsial, promosi jabatan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, demikian pula pelatihan yang berpengaruh signifikan dengan nilai 0,007 < 0,05. Sementara itu, mutasi kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya 0,124 > 0,05. Dari ketiga variabel tersebut, pelatihan menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kepuasan kerja, karena pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai dan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan

   PT Taspen Cabang Palembang diharapkan dapat lebih meningkatkan serta memperhatikan hal yang menjadi kebutuhan serta kenyamanan bagi pegawai saat bekerja. Terutama pada promosi jabatan, Dengan adanya promosi maka memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang menghasilkan kinerja baik. Dengan adanya promosi dapat merangsang karyawan agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya .begitu juga harus lebih meningkatkan tentang pelatihan di Perusahaan agar dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh promosi jabatan, mutasi kerja, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Al-Amin, Muhammad Irfan. 2022. "Pengertian Hipotesis, Tujuan, Jenis, dan Cara Membuatnya." *Kata Data*. https://katadata.co.id/safrezi/berita/61de98cfc8639/pengertian-hipotesis-tujuan-jenis- dan-cara-membuatnya.

Ananda. 2022. "Pengertian Uji Asumsi dan Jenis-Jenisnya." *Blog Gramedia Digital*. https://www.gramedia.com/literasi/uji-asumsi/.

Dwita, Ananda, dan Yuniar. 2021. *Literasi Digital: Tren, Tantangan dan Peluang*. ed.

Luhung Achmad. Wonocolo, Surabaya: Cipta Media Nusantara(CMN). https://books.google.co.id/books?id=bE5NEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Ananda+Dwitha+Yuniar%22&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan." *AGORA* 5(1).

Hartatik, indah (2014). Mengembangkan SDM. Penerbit : laksana, Jakarta. Hasibuan, Malayu (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Implementasi keputusan Menpan No.18/Menpan/1998 tentang angka kredit bagi jabatan pustakawan, IRWAN dan Dr. Hary Gunarto,

M.Sc.EE, Thesis S2 Univ. Gadjah Mada (1998).

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Rajawali Pers. mutasi kerja

Lumbantoruan, Magnalena; Suwartoyo, B. (1992). Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis & Manajemen. Jakarta: Cipta Adi Pustaka. hlm. 215–216

Munawaroh, Nadiatul. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Sun Star Motor Probolinggo." Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. http://etheses.uin-malang.ac.id/29974/7/17510087.pdf (Maret 31, 2022).

Rezkia, Salsabila Miftah. 2021. "Data Sekunder vs Data Primer." *2021*. https://www.dqlab.id/kenali-4-perbedaan-data-sekunder-dan-data-primer-saat- melakukan-penelitian.

Qothrunnada, Kholidah. 2021. "Pengertian Variabel dan Jenisnya dalam Penelitian." *Detik Pedia*. http://www.detik.com/edu.detikpedia/d-5821887/pengertian-variabel-dan- jenisnya-dalam-penelitian (November 22, 2022)