

## **PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN**

Muhammad Ikhsan Maulana<sup>1</sup>, A. Rahim Matondang<sup>2</sup>, Nismah Panjaitan<sup>3</sup>  
Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia <sup>1,2,3</sup>  
Corresponding Author: [ikhsanmau1606@gmail.com](mailto:ikhsanmau1606@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi dalam pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan, khususnya terkait dengan mutasi dan promosi jabatan yang berpengaruh terhadap pengembangan karir. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melalui analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir ( $t$ -statistics = 4,321;  $p$ -value = 0,000), begitu juga promosi jabatan yang juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t$ -statistics = 2,876;  $p$ -value = 0,004). Secara simultan, keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dengan nilai  $F$  sebesar 10,708 ( $p$ -value < 0,001). Penelitian ini menyarankan PT Pegadaian untuk memperkuat kebijakan mutasi dan promosi yang terstruktur serta menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan efektivitas organisasi.

**Kata Kunci:** Mutasi, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, PT Pegadaian

### **Abstract**

*This study is motivated by fluctuations in employee career development at PT Pegadaian Kanwil I Medan, particularly concerning job transfers and promotions that impact career development. The aim of this study is to analyze the effect of job transfers and promotions on employee career development. A quantitative method with an associative approach was used, employing multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to employees at PT Pegadaian Kanwil I Medan. The results show that job transfers have a positive and significant effect on career development ( $t$ -statistics = 4.321;  $p$ -value = 0.000), as does promotion, which also shows a positive and significant effect ( $t$ -statistics = 2.876;  $p$ -value = 0.004). Simultaneously, both variables significantly influence career development, with an  $F$ -value of 10.708 ( $p$ -value < 0.001). This study recommends PT Pegadaian strengthen its structured transfer and promotion policies and provide continuous training to enhance employee skills and organizational effectiveness.*

**Keywords:** Mutation, Job Transfer, Promotions, Career Development, PT Pegadaian

### **Pendahuluan**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi. Di PT Pegadaian Kanwil I Medan, pengelolaan SDM menjadi faktor penentu dalam

#### **History:**

Received : 25 Desember 2024

Revised : 10 Januari 2025

Accepted: 29 Januari 2025

Published: 28 Februari 2025

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam manajemen SDM adalah melalui kebijakan mutasi dan promosi jabatan. Mutasi dan promosi jabatan adalah dua instrument yang berperan besar dalam pengembangan karir karyawan. Namun, meskipun kedua kebijaka ini diterapkan secara luas, dampaknya terhadap pengembangan karir karyawan sering kali kurang mendapatkan perhatian yang mendalam, terutama dalam konteks PT Pegadaian. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya pengembangan karir karyawan, namun belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik tentang pengaruh kedua faktor ini dalam konteks perusahaan seperti PT Pegadaian (Nurdin, 2019; Nurbaya et al., 2018).

Kebanyakan penelitian yang ada lebih fokus pada pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sementara aspek pengembangan karir sering kali terabaikan. Padahal, pengembangan karir adalah kunci utama untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Hal ini menjadi penting mengingat PT Pegadaian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan yang sangat dinamis dan terus berkembang, sehingga memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat pengembangan karir karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh kebijakan mutasi dan promosi jabatan yang diterapkan.

Tabel 1  
Karyawan Menolak Mutasi

01/12/2016	31/05/2017	Karyawan 1	2	tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan m
01/12/2016	31/05/2017	Karyawan 2	2	tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan m
30/04/2019	31/10/2019	Karyawan 3	2	TIDAK MELAKSANAKAN MUTASI
01/08/2021	31/01/2022	Karyawan 4	2	Bahwa Sdri Marina Sebayang, tanpa alasan ya
01/12/2022	31/05/2023	Karyawan 5	2	terbukti telah melanggar ketentuan Pasal 132
01/04/2023	30/09/2023	Karyawan 6	2	Sdr. Maizar Ramadhan, NIK. P.86.14.9119 pada s
01/07/2023	31/12/2023	Karyawan 7	2	Sdr. Irpan Adlin, NIK. P.69.14.7997 pada saat ber
01/07/2023	13/06/2023	Karyawan 8	2	Sdr. Indra Kurniawan, NIK. P.87.14.9132 pada sa:
01/08/2023	31/01/2024	Karyawan 9	2	Dengan pertimbangan bahwa berdasarkan ha:
01/08/2023	31/01/2024	Karyawan 10	2	Dengan pertimbangan bahwa berdasarkan ha:
01/08/2023	31/01/2024	Karyawan 11	2	Dengan pertimbangan bahwa berdasarkan ha:
01/01/2024	30/06/2024	Karyawan 12	2	Tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan r
01/09/2024	28/02/2025	Karyawan 13	2	"Tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan r
01/09/2024	28/02/2025	Karyawan 14	2	Tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan r
01/09/2024	28/02/2025	Karyawan 15	2	"Tanpa alasan yang sah tidak melaksanakan r

PT Pegadaian Kanwil I Medan sendiri memberikan aturan kepada para karyawan bahwa wajib dalam menjalankan program pengembangan karir seperti mutasi dalam kurun waktu sekali dalam setahun dan sekali dalam enam bulan jika ada arahan dari perusahaan. Ketika atasan memberikan perintah untuk program mutasi, dan ketika ada karyawan yang menolak dengan alasan tidak jelas, maka

akan dikenakan hukuman. Dalam Tabel 1 memperlihatkan bahwa masih ada beberapa karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan yang menolak untuk mengikuti mutasi dengan berbagai alasan pribadi, terlepas dari kewajiban mutasi yang diberikan kepada karyawan mereka. Walaupun demikian, para karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan sangat antusias mengikuti pengembangan karir lainnya seperti pelatihan kepada karyawannya baik itu karyawan baru dan karyawan lama.

Mutasi merupakan salah satu bentuk pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan termasuk perusahaan BUMN PT Pegadaian. Arles, et al (2020) menyatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari satu tempat ke tempat lain, baik pada lingkungan yang masih sama atau bahkan diluar lingkungan perusahaan sebelumnya, baik karena keinginan perusahaan atau karyawan itu sendiri. Namun, beberapa karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan masih enggan untuk menjalani mutasi, meskipun mutasi memiliki banyak manfaat. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa salah satu alasan karyawan enggan untuk di mutasi adalah karena ketidakpastian dan ketakutan akan menghadapi lingkungan kerja baru. Padahal, mutasi juga dapat membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik. Ketika karyawan menjalankan pengembangan karir berupa mutasi, karyawan juga bisa mendapatkan promosi jabatan. Karena hasil dari mutasi tersebut, karyawan mendapatkan pengalaman baru dan *skill* yang meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan mutasi juga salah satu dari tindak lanjut perusahaan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Selain mutasi, faktor keunggukan bagi karyawan yang optimal dalam menjalankan pengembangan karir akan mendapatkan promosi jabatan. (Jayusman & Khotimah, 2012), promosi jabatan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab, dan tingkat status keorganisasiannya. Promosi jabatan dapat diartikan sebagai aktivitas seorang karyawan di suatu instansi untuk mendapat kesempatan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga hal dan kewajiban karyawan akan mengalami penyesuaian (Supomo & Nurhayati, 2018). Promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas pengembangan karir yang telah dilakukan secara optimal. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pengembangan karir dapat berjalan dengan efektif.

Tabel 2  
Promosi Karyawan

TAHUN 2022		TAHUN 2023	
GRADE PROMOSI	JUMLAH KARYAWAN	GRADE PROMOSI	JUMLAH KARYAWAN
4	1	5	36
7	82	6	32
8	18	7	62
9	25	8	114
10	3	9	53
11	5	10	18
11	2	11	20
9	2	12	16
<b>Grand Total</b>	<b>138</b>	13	4
		14	1
		<b>Grand Total</b>	<b>356</b>

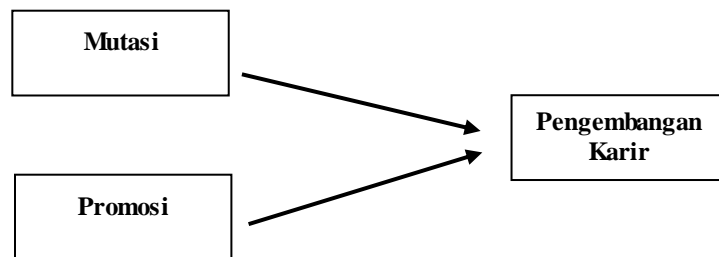
Tabel.2 mengemukakan bahwa promosi jabatan di PT Pegadaian Kanwil I Medan sudah berjalan cukup baik seiring berjalannya pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawannya, baik itu karyawan baru dan karyawan lama. Namun, akan lebih optimal ketika kegiatan mutasi tersebut dilaksanakan dengan baik oleh karyawan di perusahaan. Karena menurut penelitian sebelumnya (Gabriella M, 2022), bahwa hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya semakin tinggi rendahnya mutasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya promosi jabatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah mengenai bagaimana kebijakan mutasi dan promosi jabatan dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Berdasarkan kajian literatur, ada beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh kebijakan ini terhadap motivasi dan kinerja, namun belum ada penelitian yang mendalami pengaruh langsung terhadap pengembangan karir dalam konteks PT Pegadaian, yang menjadi kebaruan ilmiah dari penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini mencoba menjembatani kekurangan tersebut dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana mutasi dan promosi dapat menjadi sarana untuk pengembangan karir karyawan yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian diatas, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (2) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (3) Bagaimana pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (2) Untuk mengevaluasi pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir

karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (3) untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Mutasi merujuk pada perpindahan karyawan ke posisi atau lokasi lain di dalam perusahaan. Promosi menunjukkan pengakuan atas kinerja dan prestasi karyawan serta memotivasi mereka untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir adalah hasil dari kebijakan perusahaan, seperti mutasi dan promosi yang mendukung peningkatan keterampilan dan kesempatan karir karyawan. Berdasarkan kerangka konseptual hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: (H1) Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (H2) Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan; (H3) Mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kasual. Adapun variabel yang dihubungkan antara dua variabel atau lebih, variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Mutasi (X1), Promosi Jabatan (X2), dan variabel terikat yaitu Pengembangan Karir (Y). Sumber data yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu sumber data primer dan sekunder. Menurut Danang Sunyoto (2013:21) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan dengan menyebarkan kuesioner yang harus diolah Kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan. Menurut Danang Sunyoto (2013:21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya seperti jurnal, sumber pustaka perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam penelitian yang diteliti.

Peneliti melakukan penelitian dalam kurun waktu terhitung dari bulan Juni-Agustus tahun 2024. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di kantor PT

Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang berlokasi di Jalan Pegadaian No. 112, A U R, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara (20151). Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Pegadaian Kanwil I Medan sebanyak 61 orang karyawan. (Martono, 2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada di suatu wilayah dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah yang ada didalam penelitian dan keseluruhan unit atau individu didalam ruang lingkup penelitian.

Tabel 3

Rekapitulasi Jumlah Karyawan pada PT Pegadaian Kanwil I Medan

Row Labels	Count of NIK
Bagian Analisa Bisnis & Evaluasi Kinerja	2
Bagian Anggaran & Akuntansi	4
Bagian Bangunan & Pengamanan Korporasi	4
Bagian Budaya Kerja & Manajemen Perubahan	3
Bagian Humas & Protokoler	5
Bagian Jaringan Distribusi & Layanan	5
Bagian Kemitraan Bina Lingkungan	2
Bagian Operasional SDM	4
Bagian Pemasaran & Penjualan	4
Bagian Pengadaan & Logistik	5
Bagian Pengembangan SDM	3
Bagian Risiko Kredit & Asuransi	4
Bagian Risiko Operasional & Kepatuhan	3
Bagian Tresuri & Perpajakan	3
Bidang Operasional	1
Departemen Business Support	3
Departemen Keuangan	1
Departemen Logistik & Umum	2
Departemen Manajemen Risiko	1
Departemen Sumber Daya Manusia	1
Kantor Wilayah I	1
<b>Grand Total</b>	<b>61</b>

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling*. (Sugiyono, 2014) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah keseluruhan karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan yaitu 61 orang, yang terdiri dari karyawan tetap dari semua departemen yang ada di PT Pegadaian Kanwil I Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengambilan kuesioner. Pengambilan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Namun, sebelum menyebarkan kuesioner peneliti melakukan survei awal dan observasi kepada beberapa informan untuk menggali masalah yang ada di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Alternatif penelitian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan.

Peneliti menggunakan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas di PT Pegadaian Kanwil I Medan. (Juliandi, 2013) menjelaskan bahwa uji validitas menggunakan cara menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi, 2013) menjelaskan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian uji validitas dan reliabilitas menggunakan alat uji *SPSS Statistic 30.0*. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskriptifkan data hasil penelitian secara keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi, 2013).

Kemudian peneliti juga menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu Pengembangan Karir (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yang terdiri dari Mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2), sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, yang dimana 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 t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Kemudian peneliti juga menggunakan uji determinasi ( $R^2$ ) yang dimana uji  $R^2$  bertujuan untuk mengukur porsi atau presentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Distribusi usia karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 20 orang atau 32,8%, kelompok usia 36-40 tahun berada di urutan kedua dengan jumlah 18 karyawan atau 29,5%. Kelompok usia 31-35 tahun berjumlah 11 orang atau 18%, sementara itu kelompok usia 41-45 tahun hanya terdiri dari 3 orang atau 4,9%. Dan kelompok usia 45 tahun keatas mencakup 9 orang atau 14,8%.

Tabel 4  
Pengelompokan responden berdasarkan Usia  
**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	20	32.8	32.8	32.8
	31 - 35 Tahun	11	18.0	18.0	50.8
	36 - 40 Tahun	18	29.5	29.5	80.3
	41 - 45 Tahun	3	4.9	4.9	85.2
	>45 Tahun	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Menariknya, tidak adakaryawan yang berada pada kelompok usia di bawah 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pegadaian Kanwil I Medan lebih banyak merekrut karyawan dengan pengalaman atau usia yang sudah berada di atas 25 tahun.

Tabel 5  
Pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	9.8	9.8	9.8
	D3	3	4.9	4.9	14.8
	S1	50	82.0	82.0	96.7
	S2	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Distribusi pendidikan terakhir karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan menunjukkan mayoritas besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 50 orang atau 82%, kemudian sebanyak 6 orang atau 9,8% berpendidikan SLTA, sebanyak 3 orang atau 4,9% memiliki pendidikan D3, dan ada 2 orang atau 3,3% yang berpendidikan S2. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan pengembangan karir, seperti mutasi dan promosi jabatan, yang tidak hanya mempertimbangkan pendidikan formal tetapi juga prestasi kerja dan pengalaman untuk memberikan peluang karir yang adil bagi semua jenjang pendidikan.

Tabel 6  
Pengelompokan responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Jenis Kelamin**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	33	54.1	54.1	54.1
	Wanita	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Distribusi jenis kelamin karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria sedikit lebih banyak dibandingkan wanita. Dari total 61 orang karyawan, sebanyak 33 orang atau 54,1% merupakan pria, sedangkan 28 orang atau 45,9% merupakan wanita.

Tabel 7  
Pengelompokan responden berdasarkan Lama Bekerja

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	14	23.0	23.0	23.0
	5 - 10 Tahun	23	37.7	37.7	60.7
	11 - 15 Tahun	11	18.0	18.0	78.7
	>15 Tahun	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Distribusi lama bekerja karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau 37,7% dari total 61 responden, sebanyak 14 karyawan atau 23% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 11 orang atau 18%, sedangkan sebanyak 13 orang atau 21,3% memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan keberagaman masa kerja yang cukup merata, dengan dominasi pada masa kerja menengah. Hal ini penting dalam konteks kebijakan mutasi dan promosi jabatan, karena setiap kelompok masa kerja memiliki kebutuhan pengembangan karir yang berbeda

Tabel 8  
Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.1.1	0,432	0.254	Valid
	X1.1.2	0,637	0.254	Valid

Mutasi (X1)	X1.2.1	0,466	0.254	Valid
	X1.2.2	0,415	0.254	Valid
	X1.2.3	0,408	0.254	Valid
	X1.2.4	0,417	0.254	Valid
	X1.2.5	0,445	0.254	Valid
	X1.3.1	0,433	0.254	Valid
	X1.3.2	0,429	0.254	Valid
	X1.4.1	0,448	0.254	Valid
	X1.4.2	0,455	0.254	Valid
	X1.5.1	0,417	0.254	Valid
X1.5.2	0,445	0.254	Valid	
Promosi (X2)	X2.1.1	0,506	0.254	Valid
	X2.1.2	0,490	0.254	Valid
	X2.2.1	0,491	0.254	Valid
	X2.2.2	0,478	0.254	Valid
	X2.3.1	0,450	0.254	Valid
	X2.3.2	0,475	0.254	Valid
	X2.4.1	0,476	0.254	Valid
	X2.4.2	0,517	0.254	Valid
	X2.5.1	0,489	0.254	Valid
	X2.5.2	0,477	0.254	Valid
Pengembangan Karir (Y)	Y.1.1	0,506	0.254	Valid
	Y.1.2	0,439	0.254	Valid
	Y.2.1	0,527	0.254	Valid
	Y.2.2	0,489	0.254	Valid
	Y.3.1	0,459	0.254	Valid
	Y.3.2	0,439	0.254	Valid
	Y.4.1	0,455	0.254	Valid
	Y.4.2	0,432	0.254	Valid
	Y.5.1	0,433	0.254	Valid
	Y.5.2	0,407	0.254	Valid
Y.6.1	0,404	0.254	Valid	
Y.6.2	0,421	0.254	Valid	
Y.7.1	0,425	0.254	Valid	
Y.7.2	0,408	0.254	Valid	

Sumber data: Output SPSS tahun 2024

Pada variabel Mutasi (X1) nilai rhitung berkisar antara 0,303-0,591, variabel Promosi Jabatan (X2) nilai rhitung berada dalam rentang 0,348-0,581, dan variabel Pengembangan Karir (Y) nilai rhitung sekitar 0,325-0,441. Dari hasil perhitungan tersebut, mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini

memiliki keabsahan yang baik sehingga dapat dipercaya untuk mengukur Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Tabel 9  
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
1	Mutasi (X1)	0,664	0,60	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,631	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Karir (Y)	0,691	0,60	Reliabel

Sumber data: Output SPSS tahun 2024

Berdasarkan Tabel.9, nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel lebih besar dari nilai Cut of Value (0,60). Variabel Mutasi (X1) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,664, Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,631, dan Pengembangan Karir (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,691. Yang dimana secara keseluruhan, hasil ini memastikan bahwa seluruh instrument penelitian dapat dipercaya (Reliabel) untuk digunakan dalam menganalisis Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir di PT Pegadaian Kanwil I Medan.

Tabel 10  
Analisis Deskriptif  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalX1	61	53.00	65.00	59.6721	3.33527
TotalX2	61	38.00	50.00	45.7377	2.79822
TotalY	61	57.00	70.00	64.3443	3.57251
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Variabel Mutasi (X1) memiliki nilai minimum 53,00, maksimum 65,00, dengan rata-rata 59,6721 dan standar deviasi 3,33527. Rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap mutasi berada pada tingkat yang tinggi. Variabel Promosi Jabatan (X2) memiliki rentang skor dari 38,00 hingga 50,00, dengan rata-rata 45,7377 dan standar deviasi 2,79822. Nilai rata-rata mendekati maksimum menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang positif terhadap promosi jabatan. Variabel Pengembangan Karir (Y) memiliki nilai minimum 57,00

dan maksimum 70,00 dengan rata-rata 64,3443 dan standar deviasi 3,57251. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat baik terhadap pengembangan karir.

Tabel.11  
Tanggapan Responden Pada Pengaruh Mutasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS	Total
1	Anda merasa bahwa frekuensi mutasi yang anda alami sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir anda di perusahaan	39	20	2	0	0	61
2	Aturan mutasi yang diberikan perusahaan kepada anda berdampak pada stabilitas kerja dan pencapaian target karir anda	40	21	0	0	0	61
3	Anda merasa alasan mutasi yang diberikan oleh perusahaan kuat untuk mendukung pengembangan karir anda	39	19	3	0	0	61
4	Alasan mutasi yang diberikan oleh perusahaan relevan dengan peningkatan pengembangan karir anda	37	21	3	0	0	61
5	Faktor keluarga salah satu faktor penting yang mempengaruhi kegiatan mutasi anda	41	18	2	0	0	61
6	Faktor sosial salah satu faktor penting yang mempengaruhi kegiatan mutasi anda	37	20	4	0	0	61
7	Faktor usia salah satu faktor penting yang mempengaruhi kegiatan mutasi anda	40	17	4	0	0	61
8	Ketetapan mutasi anda ke divisi atau lokasi baru dilakukan sesuai dengan rencana karir yang telah disepakati	37	20	4	0	0	61
9	Anda merasa ketetapan mutasi yang diberikan oleh perusahaan mempertimbangkan situasi pribadi anda	40	19	2	0	0	61
10	Pembebastugasan sebelum	38	22	1	0	0	61

	mutasi diberikan secara adil dan sesuai dengan peraturan perusahaan						
11	Pembebastugasan sebelum mutasi memberikan waktu yang cukup untuk transisi pekerjaan	39	21	1	0	0	61
12	Anda merasa bahwa pemindahan anda ke posisi baru akan menambah peluang anda untuk berkembang di bidang yang sesuai dengan minat anda	37	20	4	0	0	61
13	Anda merasa pemindahan personal antar divisi memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anda	38	19	4	0	0	61

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap mutasi yang mereka alami, dengan sebagian besar merasa bahwa frekuensi, aturan, alasan, dan faktor-faktor lain mendukung pengembangan karir. Namun, ada beberapa catatan penting seperti tanggapan netral pada beberapa indikator, seperti relevansi alasan mutasi, ketetapan mutasi, dan pertimbangan situasi pribadi, menunjukkan adanya responden yang merasa aspek tersebut belum optimal. Faktor sosial dan usia memiliki tanggapan netral lebih tinggi dibandingkan indikator lain, mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap relevansi faktor tersebut.

Tabel.12  
Tanggapan Responden Pada Pengaruh Promosi Jabatan

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS	Total
1	Anda merasa bahwa pengalaman kerja anda selama ini cukup dihargai dalam proses promosi jabatan	38	20	3	0	0	61
2	Pengalaman kerja yang lebih lama di perusahaan ini selalu menjadi faktor utama dalam menentukan promosi jabatan	37	22	2	0	0	61
3	Ada merasa tingkat pendidikan yang anda miliki sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mendapatkan promosi di	35	25	1	0	0	61

	perusahaan						
4	Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi selalu memiliki peluang lebih besar untuk dipromosikan dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah	37	18	6	0	0	61
5	Prestasi kerja anda selama ini cukup diperhitungkan dalam proses promosi jabatan di perusahaan	29	26	6	0	0	61
6	Anda merasa promosi jabatan lebih didasarkan pada hasil prestasi kerja dari pada faktor lain seperti hubungan personal dengan atasan	38	23	0	0	0	61
7	Anda merasa bahwa promosi jabatan di perusahaan ini memberikan peluang nyata untuk peningkatan karir yang signifikan	38	20	3	0	0	61
8	Anda merasa promosi jabatan yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan perkembangan keterampilan dan tanggung jawab yang anda miliki	41	19	1	0	0	61
9	Anda merasa proses promosi jabatan di perusahaan ini sudah berjalan secara adil dan transparan	45	14	2	0	0	61
10	Promosi jabatan diberikan secara adil kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kompetensi karyawan	41	15	5	0	0	61

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Secara umum, tanggapan responden terhadap promosi jabatan di PT Pegadaian Kanwil I Medan bersifat positif, dengan mayoritas setuju bahwa promosi dilakukan berdasarkan kinerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan pendidikan. Namun, terdapat beberapa temuan penting yang dapat menjadi catatan. Tanggapan netral pada penghargaan pengalaman kerja menunjukkan bahwa tidak semua responden merasa pengalaman mereka cukup dihargai, yang dapat menjadi tantangan bagi pengembangan karir didalam sistem promosi jabatan. Pengaruh tingkat pendidikan masih dianggap tidak merata oleh beberapa responden, meskipun mayoritas setuju. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi apakah pendidikan benar-benar diimplementasikan sebagai kriteria promosi jabatan. Keadilan dan transparansi promosi meskipun mendapat penilaian positif,

ada sedikit responden yang netral, mengindikasikan adanya persepsi bahwa proses promosi masih bisa diperbaiki. Perhitungan prestasi kerja juga menjadi perhatian, dengan beberapa responden merasa prestasi belum selalu menjadi faktor dominan dibandingkan faktor lain.

Tabel 13  
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS	Total
1	Anda merasa kebijakan perusahaan saat ini sudah cukup fleksibel untuk mendukung tujuan pengembangan karir anda seara jangka panjang	43	15	3	0	0	61
2	Kebijakan mutasi dan promosi di perusahaan sudah diterapkan secara adil dan transparan untuk mengembangkan karir karyawannya	42	17	2	0	0	61
3	Anda merasa bahwa prestasi kerja yang anda raih selama ini diakui dan dihargai secara maksimal dalam proses pengembangan karir	36	20	5	0	0	61
4	Anda merasa kinerja dan pencapaian anda saat ini telah membuka peluang pengembangan karir sesuai ekspektasi anda di perusahaan	37	19	5	0	0	61
5	Latar belakang pendidikan anda mendukung dalam memperoleh promosi didalam pengembangan karir di perusahaan	37	21	3	0	0	61
6	Anda merasa latar belakang pekerjaan atau pengalaman sebelum bergabung di perusahaan ini cukup dihargai dalam proses pengembangan karir anda	36	24	1	0	0	61
7	Pelatihan yang diberikan perusahaan sejauh ini telah memberikan keterampilan dan kompetensi baru yang diperlukan untuk pengembangan karir anda	40	19	2	0	0	61
8	Anda merasa bahwa pelatihan yang anda ikuti sudah sesuai dengan persyaratan dan tuntutan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di perusahaan	37	22	2	0	0	61
9	Anda merasa pengalaman kerja anda di perusahaan ini secara langsung	36	23	2	0	0	61

	berkontribusi terhadap kesempatan pengembangan karir						
10	Perusahaan secara konsisten memperhitungkan pengalaman kerja anda dalam keputusan terkait pengembangan karir seperti promosi dan mutasi	35	22	4	0	0	61
11	Anda merasa bahwa kesetiaan yang anda tunjukkan kepada perusahaan memberikan pengaruh positif pada peluang pengembangan karir anda	41	18	2	0	0	61
12	Kesetiaan terhadap perusahaan sama pentingnya dengan kompetensi atau kinerja dalam proses pengembangan karir di PT Pegadaian Kanwil I Medan ini	40	19	2	0	0	61
13	Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan menurut anda berperan penting dalam mempengaruhi kesempatan pengembangan karir di perusahaan ini	42	19	0	0	0	61
14	Anda merasa dukungan dari atasan dan rekan kerja telah mendorong kemajuan karir anda secara signifikan	43	15	3	0	0	61

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Secara umum, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kebijakan pengembangan karir di perusahaan. Namun, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi seperti beberapa responden merasa prestasi kerja dan pengalaman mereka belum sepenuhnya dihargai dalam pengembangan karir. Pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan posisi yang lebih tinggi. Responden menilai transparansi dalam proses mutasi dan promosi masih perlu ditingkatkan. Penting adanya responden yang merasa kontribusi kesetiaan mereka belum sepenuhnya dihargai. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pengembangan karir di PT Pegadaian Kanwil I Medan, sehingga lebih adil, transparan, dan relevan dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 14  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.492	1.719		32.869	<,001
	Mutasi	.084	.023	.420	3.721	<,001



PromosiJabatan	.062	.027	.262	2.317	.024
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel Coefficients, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

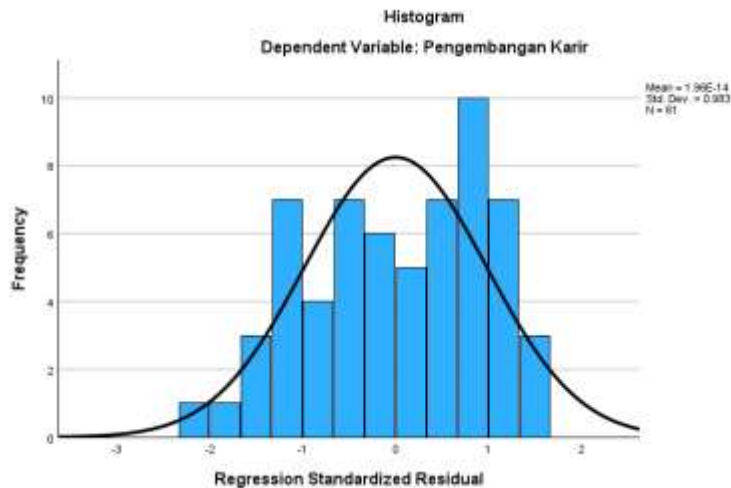
$$Y = 56,492 + 0,084 \text{ Mutasi} + 0,062 \text{ Promosi Jabatan} + e$$

Dimana:

- a. Y : Variabel dependen (Pengembangan Karir)
- b. Mutasi : Variabel independent pertama
- c. Promosi Jabatan: Variabel independent kedua
- d. 56,492 : Konstanta, menunjukkan nilai dasar Y saat semua variabel independent bernilai nol
- e. 0,084 : Koefisien regresi untuk Mutasi
- f. 0,062 : Koefisien regresi untuk Promosi Jabatan
- g. E : Error (faktor-faktor lain di luar model)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika semua variabel independent (Mutasi dan Promosi Jabatan) bernilai nol, maka rata-rata nilai Pengembangan Karir adalah 56,492. Setiap peningkatan satu unit pada variabel Mutasi akan meningkatkan nilai Pengembangan Karir sebesar 0,084, dengan asumsi variabel Promosi Jabatan tetap konstan. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik kebijakan mutasi, semakin tinggi pengembangan karir karyawan. Setiap peningkatan satu unit pada variabel Promosi Jabatan akan meningkatkan nilai Pengembangan Karir sebesar 0,062, dengan asumsi variabel Mutasi tetap konstan. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik kebijakan promosi jabatan, semakin tinggi pengembangan karir karyawan. Nilai signifikan ( $p = 0,024$ ) menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini juga signifikan pada taraf signifikan 5%. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan hasil yang bagus, karena kedua variabel independen berkontribusi positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis perusahaan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Gambar 2  
Grafik Histogram (Uji Normalitas)

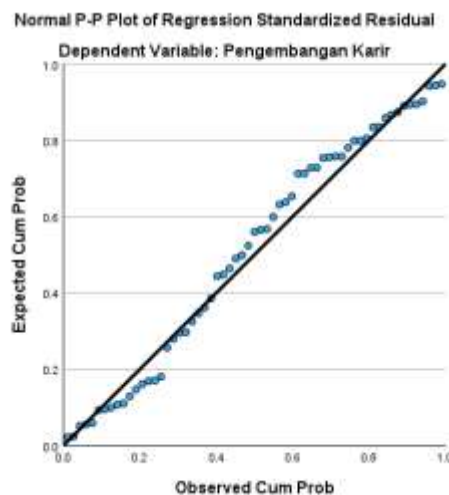


Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Histogram di atas menggambarkan distribusi Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Pengembangan Karir dalam regresi linear berganda. Distribusi residual membentuk pola simetris menyerupai kurva normal (berbentuk lonceng). Asumsi normalitas residual telah terpenuhi, karena distribusi residual mendekati normal. Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi utama, yaitu normalitas residual, sehingga model dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan hasil yang dapat diandalkan.

Gambar 3

#### Uji Normalitas Grafik P-Plot



Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang merepresentasikan distribusi normal ideal. Tidak ditemukan penyimpangan signifikan atau pola non-linear pada grafik, yang menandakan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 15

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.56891935	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.086	
	Negative	-.109	
Test Statistic		.109	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.064	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.058
		Upper Bound	.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.067 dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.064, keduanya lebih besar dari batas kritis 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas residual sebagai salah satu syarat uji asumsi klasik dalam regresi linear telah terpenuhi.

Tabel 16  
Hasil Uji Multikolonieritas

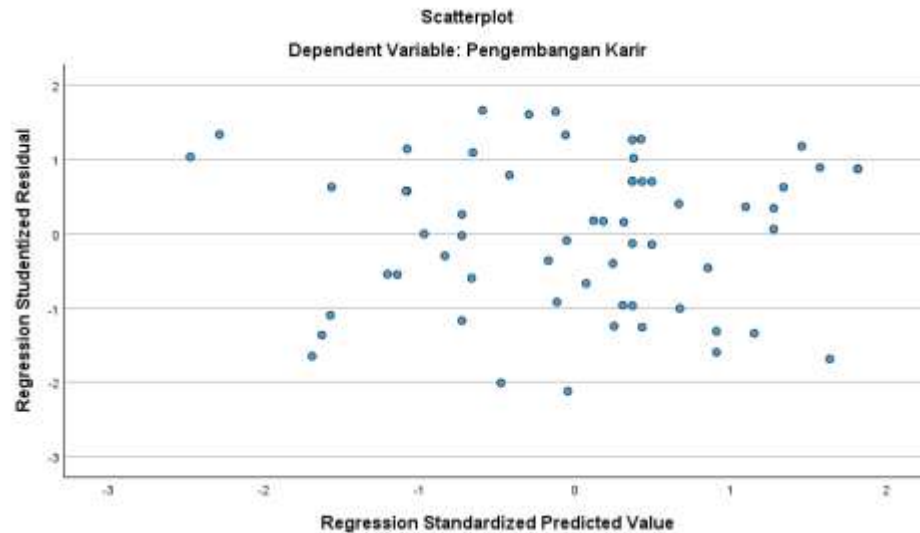
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.492	1.719		32.869	<.001		
	Mutasi	.084	.023	.420	3.721	<.001	.987	1.013
	Promosi Jabatan	.062	.027	.262	2.317	.024	.987	1.013

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Uji multikolonieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan linear yang berlebihan antar variabel independent dalam model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Mutasi dan Promosi Jabatan adalah 0,987, yang melebihi batas minimal 0.10, dan nilai VIF adalah 1.013, jauh di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolonieritas dalam model regresi ini. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independent Mutasi dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang independent satu sama lain terhadap Pengembangan Karir.

Gambar 4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Berdasarkan Gambar 4, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengembangan karir berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu mutasi dan promosi jabatan.

Tabel 17  
Hasil Hipotesis Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.171	2	3.585	10.708	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	19.420	58	.335		
	Total	26.591	60			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Uji hipotesis simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent Mutasi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Pengembangan Karir. Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai F-statistic adalah 10.708 dengan tingkat signifikansi sebesar <0.001. karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa variabel independent Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir. Dengan demikian, penelitian ini memiliki hasil yang valid, dan kedua variabel independent secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Pengembangan Karir.

Tabel 18

Hasil Hipotesis Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.492	1.719		32.869	<.001		
	Mutasi	.084	.023	.420	3.721	<.001	.987	1.013
	Promosi Jabatan	.062	.027	.262	2.317	.024	.987	1.013

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis ini, ditemukan bahwa variabel Mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan nilai koefisien B=0.084, thitung 3.721, dan tingkat signifikansi <0.001. Selain itu, variabel Promosi Jabatan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir, dengan nilai koefisien B=0.062, thitung 2.317, dan tingkat signifikansi 0.024. artinya, peningkatan Promosi Jabatan akan secara signifikan meningkatkan Pengembangan Karir. Secara keseluruhan, hasil uji t ini membuktikan bahwa kedua variabel independent, yaitu Mutasi dan Promosi Jabatan, berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Dengan demikian, penelitian ini memiliki hasil yang valid dan mendukung hipotesis awal, dimana kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang mempengaruhi Pengembangan Karir karyawan

Tabel 19  
Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 <sup>a</sup>	.270	.244	.579

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam regresi linear berganda, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.270 menunjukkan bahwa 27% variasi dalam Pengembangan Karir dapat dijelaskan oleh variabel Mutasi dan Promosi Jabatan. Sisanya, sebesar 73.0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Sementara itu, nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.244 menunjukkan koreksi nilai R<sup>2</sup> dengan mempertimbangkan jumlah variabel independent dalam penelitian. Nilai R = 0.519 menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara variabel Mutasi dan Promosi Jabatan dengan Pengembangan Karir. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung hipotesis bahwa Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir secara signifikan dan positif.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Pegadaian Kanwil I

Medan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yakni mutasi dan promosi jabatan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan manajemen yang baik dalam pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan karir karyawan.

Pada hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), variabel mutasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,084 dengan nilai signifikansi  $<0,001$ , yang berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menandakan bahwa pelaksanaan mutasi karyawan, apabila dilakukan dengan perencanaan yang matang dan mempertimbangkan potensi serta kompetensi karyawan, mampu mendukung pengembangan karir karyawan. Karyawan yang dimutasi ke posisi atau divisi yang sesuai dengan keterampilan mereka akan memiliki kesempatan lebih besar untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga mendukung karir mereka di masa depan.

Sementara itu, variabel promosi jabatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,062 dengan nilai signifikansi 0,024. Nilai ini juga signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, keterampilan, dan kompetensi secara adil dan transparan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Promosi yang baik memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan performa mereka. Dengan demikian, promosi jabatan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan karir seorang karyawan di perusahaan.

Pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir, dengan nilai F sebesar 10,708 dan tingkat signifikansi  $<0,001$ . Hasil ini menguatkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan pengembangan karir karyawan. Dengan demikian, kebijakan perusahaan yang mengintegrasikan kedua aspek ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir karyawan.

Namun, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), variabel mutasi dan promosi jabatan hanya menjelaskan 27,0% variasi dari pengembangan karir, sementara sisanya (73,0%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, seperti pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, yang juga dapat memengaruhi pengembangan karir.

Selain itu, uji normalitas dengan histogram residual dan P-P plot menunjukkan pola distribusi data yang mendekati normal, yang diperkuat oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,067 ( $>0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi

normalitas. Uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, dengan nilai tolerance >0,1 dan VIF <10 untuk kedua variabel independen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan manajemen terkait mutasi dan promosi jabatan di PT Pegadaian Kanwil I Medan sudah berjalan dengan baik dan mendukung pengembangan karir karyawan. Namun, terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat lebih meningkatkan pengembangan karir. Dengan pengelolaan yang optimal, perusahaan dapat lebih memaksimalkan potensi karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Kanwil I Medan. Mutasi karyawan yang direncanakan dengan baik mampu meningkatkan pengalaman dan keterampilan, sementara promosi jabatan yang dilakukan secara adil dan berdasarkan prestasi memberikan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap pengembangan karir, meskipun faktor lain seperti pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Dengan demikian, kebijakan yang terintegrasi dalam pengelolaan mutasi dan promosi jabatan dapat mendukung pengembangan karir yang lebih maksimal bagi karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agnetha Judas (2013). Jurnal EMBA. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
- Bella M Rustandi, Candra V Merdiana (2019). Jurnal Fokus. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
- Ega Leovani, Catharina Clara (2022). Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Promosi Dan Mutasi Dalam Pengembangan Karir. Universitas Katolik Musi Charitas.
- Eka Purwati (2021). Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Ilmu Administrasi Negara. Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pendidikan Dan Pelatihan. Kabupaten Magelang.
- Eka R Putri (2018). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD).
- Ikhah Malikhah (2021). International Kournal of Research and Review. The Influence Of Promotional, Mutation and Demotional Issues on Employee Performance. Panca Budi Medan University of Development.
- Muhammad Fajri, Fahmi Oemar, Agus Seswandi. (2023), Jurnal Komunitas Sains

- Manajemen. Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. PT Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pangaraian.
- Muhammad Reza (2008). Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
- Rizal Maulana (2018). Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Administrasi Negara. Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Sekretariat Kota Banda Aceh.
- Setia Handaya, Suyanto, Jayadi, Indri Astuti (2023). Jurnal Manajemen. Analisis Mutasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Direktorat Jendral Bea Dan Cukai.
- Siti Raudah, Siti Mujahadah (2023). Al' Lidara Balad. Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- Yedija Theresia S (2019). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. PT Telkom Divisi Regional I Medan.
- Yudi E Rakhman. (2016), Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen. Dampak Dari Mutasi, Promosi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Barito Utara.