



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 170-179)

PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. YASUNAGA INDONESIA

Romadi¹, Fuadi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}

Email : aaaaadiroma21@gmail.com¹, dosen02869@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik probability sampling. Sampel penelitian berjumlah 133 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 3,441 + 0,887(X_1)$, koefisien korelasi 0,871, serta nilai t hitung $20,252 > t$ tabel 1,978. Promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 1,939 + 0,943(X_2)$, koefisien korelasi 0,964, dan nilai t hitung $41,475 > 1,978$. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan melalui persamaan regresi $Y = 4,322 + 0,867(X_3)$, koefisien korelasi 0,889, serta nilai t hitung $22,250 > 1,978$. Secara simultan, pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 1,066 + 0,155(X_1) + 0,722(X_2) + 0,103(X_3)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,968 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 96,8% menunjukkan bahwa variasi prestasi kerja sebagian besar dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 3,2% dipengaruhi faktor lain. Uji F menghasilkan nilai $647,432 > 2,680$, sehingga hipotesis simultan diterima.

Kata Kunci: Pelatihan; Promosi Jabatan; Mutasi; Prestasi Kerja.

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 26 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, job promotion, and job transfer on the work performance of employees at PT. Yasunaga Indonesia, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method using a probability sampling technique. The sample consisted of 133 respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee work performance, with the regression equation $Y = 3.441 + 0.887(X1)$, a correlation coefficient of 0.871, and a t-value of 20.252, which is greater than the t-table value of 1.978. Job promotion also has a positive and significant effect, with the regression equation $Y = 1.939 + 0.943(X2)$, a correlation coefficient of 0.964, and a t-value of 41.475 > 1.978. Job transfer likewise has a positive and significant effect, with the regression equation $Y = 4.322 + 0.867(X3)$, a correlation coefficient of 0.889, and a t-value of 22.250 > 1.978. Simultaneously, training, job promotion, and job transfer have a positive and significant effect on employee work performance, with the regression equation $Y = 1.066 + 0.155(X1) + 0.722(X2) + 0.103(X3)$. The correlation coefficient of 0.968 indicates a very strong relationship, while the coefficient of determination of 96.8% shows that employee work performance is largely explained by these three variables, with the remaining 3.2% influenced by other factors. The F-test result of 647.432 > 2.680 confirms that the simultaneous hypothesis is accepted.

Keywords: Training; Job Promotion; Job Transfer; Work Performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan tidak hanya memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berperan langsung terhadap produktivitas, daya saing, dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif melalui berbagai kebijakan yang mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015; Sutrisno, 2016).

Tingkat prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi. Ketiga faktor tersebut menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM karena dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, serta pengalaman kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

PT. Yasunaga Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi air pump dan connecting rod. Perusahaan menerapkan sistem manajemen mutu, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan data Departemen HRD, persentase prestasi kerja karyawan selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Prestasi Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan berprestasi	Persentase Prestasi Kerja (%)
2020	200	115	58%
2021	200	107	54%
2022	200	145	73%
2023	200	152	76%
2024	200	130	65%

Sumber: Departemen HRD PT. Yasunaga Indonesia.

Berdasarkan Tabel 1, prestasi kerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021, meningkat pada periode 2022-2023, kemudian kembali menurun pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan belum stabil sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan. Hasil observasi menunjukkan beberapa permasalahan, seperti masih ditemukannya produk non good (NG), kesalahan dalam pengambilan material produksi, kurangnya kompetensi dan pemahaman terhadap pekerjaan, serta rendahnya ketelitian dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya pelaksanaan program pelatihan, proses promosi jabatan yang belum sepenuhnya objektif, serta pelaksanaan mutasi yang belum dilakukan secara terencana dan berkala.

Pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif (Hasibuan, 2017). Selain itu, promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh tanggung jawab, wewenang, dan jenjang karier yang lebih tinggi. Di sisi lain, mutasi yang dilaksanakan secara tepat dapat memperluas pengalaman kerja, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan efektivitas penempatan karyawan sesuai kebutuhan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi pada setiap organisasi sehingga diperlukan pengujian pada konteks perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan

menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan atau sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni "*Management*" yang dikembangkan dari kata "*to manage*" yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Bahasa Italia "*maneggio*" yang diadopsi oleh Baha Latin "*managiare*" yang Berasal dari kata "*manus*" yang artinya tangan (Samsudin, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Teori Pelatihan

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur. Melihat dari Fakror-faktor yang mempengaruhi prestasi Kerja Menurut Mangkunegara (2017) yaitu, faktor kemampuan dan faktor motivasi, maka Pelatihan adalah penting bagi suatu perusahaan agar dapat mengembangkan karir dan prestasi kerja karyawan.

Teori Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Menurut Siswanto (2020) Promosi jabatan dapat diartikan sebagai prinsip yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan serta tetap mempertahankan motif keuntungan dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019) asas promosi jabatan bahwa Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi Jabatan berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan sasaran perusahaan secara optimal dapat tercapai.

Teori Mutasi

Menurut Nitisemito (2019) mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan atau tenaga kerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi atau transfer adalah suatu proses dimana seseorang dipindahkan ke posisi baru pada tingkatan (level) dengan kompensasi yang sama. Mutasi dapat dilakukan didalam departemen atau internal, antar departemen atau antara unit yang berbeda secara geografis dari satu induk perusahaan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Menurut Husain Abdidullah (2018) Pemberian mutasi yang baik akan dapat menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan menghilangkan kejenuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih kesempatan posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun perlu di perhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi dilakukan secara objektif.

Teori Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari penjabaran di atas maka dapat diketahui bahwa Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan Teori pendukung diatas maka kerangka berpikir Konseptual pada penelitian ini dapat di hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yasunaga Indonesia, dengan penjelasan sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Yasunaga Indonesia.

H2: Diduga terdapat pengaruh dari promosi jabatan terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT. Yasunaga Indonesia.

H3: Diduga terdapat pengaruh dari Mutasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Yasunaga Indonesia.

H4: Diduga terdapat pengaruh dari pelatihan, promosi jabatan, dan Mutasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Yasunaga Indonesia.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yasunaga Indonesia sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling (Sugiyono, 2016). Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang memuat pertanyaan mengenai pelatihan, Promosi Jabatan, Mutasi, Prestasi Kerja. Dalam penelitian ini,

jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 133 karyawan yang bekerja di PT. Yasunaga Indonesia. Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran melalui kuesioner, serta data Sekunder mencakup informasi mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai data lain yang mendukung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Kolerasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Pelatihan (x ¹)	Item X1.1	0,05	0.884	Valid
	Item X1.2	0,05	0.851	Valid
	Item X1.3	0,05	0.919	Valid
	Item X1.4	0,05	0.865	Valid
	Item X1.5	0,05	0.856	Valid
	Item X1.6	0,05	0.847	Valid
Promosi Jabatan (x ²)	Item X2.1	0,05	0.865	Valid
	Item X2.2	0,05	0.850	Valid
	Item X2.3	0,05	0.892	Valid
	Item X2.4	0,05	0.855	Valid
	Item X2.5	0,05	0.889	Valid
	Item X2.6	0,05	0.923	Valid
Mutasi (x ³)	Item X3.1	0,05	0.898	Valid
	Item X3.2	0,05	0.904	Valid
	Item X3.3	0,05	0.857	Valid
	Item X3.4	0,05	0.895	Valid
	Item X3.5	0,05	0.901	Valid
	Item X3.6	0,05	0.855	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Item Y.1	0,05	0.900	Valid
	Item Y.2	0,05	0.924	Valid
	Item Y.3	0,05	0.913	Valid
	Item Y.4	0,05	0.913	Valid
	Item Y.1	0,05	0.922	Valid
	Item Y.2	0,05	0.921	Valid

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, promosi jabatan, mutasi, dan prestasi kerja dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,170). Dengan demikian setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliability (Alpa)	Alpa Standart	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,941	0,60	Reliabel
Mutasi (X3)	0,944	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,961	0,60	Reliabel

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0617391
	Std. Deviation	1.25530282
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.046
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Dari tabel diatas, nilai Asymp. Sig. nya sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian, data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

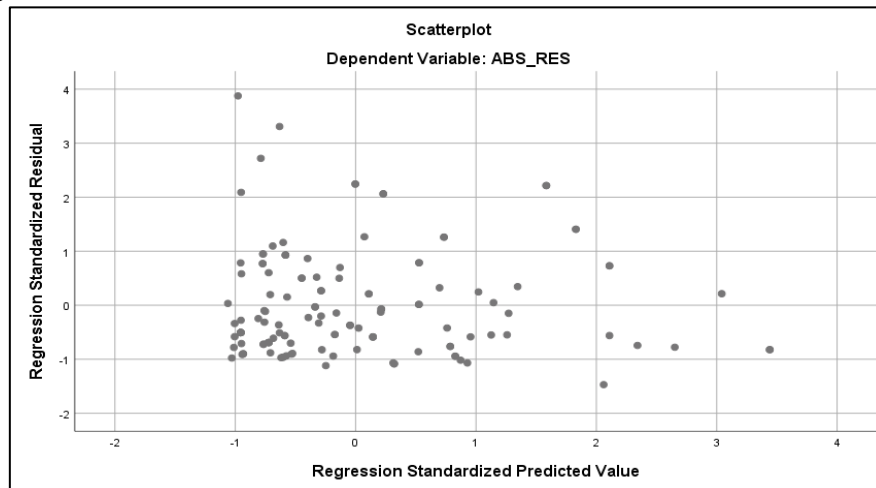
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	Pelatihan	.258	3.876
	Promosi Jabatan	.128	7.808
	Mutasi	.190	5.273

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai VIF (Varians Inflation Factor) dari masing-masing variabel independen secara berurutan sebesar 3.876, 7.808, dan 5.273 serta angka tolerance secara berurutan sebesar 0,258, 0,128, dan 0,190. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance diatas 0,10.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas serta tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.066	.596		1.788	.076
Pelatihan (X1)	.155	.044	.153	3.526	.001
Promosi Jabatan (X2)	.722	.060	.737	12.011	.000
Mutasi (X3)	.103	.049	.106	2.096	.038

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta (nilai α) adalah 1.066. Nilai B untuk Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2), Mutasi (X3) masing-masing adalah 0.155, 0.722, 103. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan seperti berikut: $Y = 1.066 + 0.155X_1 + 0.722X_2 + 0.103X_3$ e.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3304.892	3	1101.631	647.432.000 ^b
	Residual	219.499	129	1.702	
	Total	3524.391	132		
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Mutasi (X3), Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2)					

(Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2025)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 647,432 > F tabel 2,680 hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima dan Ho ditolak. Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan, promosi jabatan dan mutasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 3,441 + 0,887 (X1)$ nilai korelasi sebesar 0,871 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,1 %. Uji Hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (20,252 > 1,978). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada indikator pelatihan dengan pernyataan “sasaran pelatihan terfokus pada peningkatan kompetensi inti yang memang dibutuhkan oleh peserta” dengan Skor nilai 4,33 artinya, pelatihan yang diberikan perusahaan dianggap relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja.
2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 1,939 + 0,943 (X2)$ nilai korelasi sebesar 0,964 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 96,4 %. Uji Hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (41,475 > 1,978). Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada indikator promosi jabatan dengan pernyataan “saya mampu menyampaikan ide dan laporan kepada atasan secara jelas, ligas, dan professional” dengan skor nilai 4,30 yang masih berada kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa kebijakan promosi jabatan perusahaan telah berjalan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 4,322 + 0,867 (X3)$ nilai korelasi sebesar 0,889 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,9 %. Uji Hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (22,250 > 1,978). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima artinya terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Yasunaga Indonesia. Hal ini juga dapat dilihat dari indikator mutasi dengan pernyataan “Mutasi memberikan kesempatan bagi saya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang proses bisnis di divisi lain” dengan skor nilai 4,24. Temuan ini menguatkan bahwa mutasi memberikan pengalaman kerja lebih luas sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

4. Pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 1,066 + 0,155 (X1) + 0,722 (X2) + 0,103 (X3)$ nilai korelasi korelasi sebesar 0,968 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 96,8 % sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (647,432 > 2,680). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Yasunaga Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pt yasunaga Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga aspek manajemen SDM tersebut saling melengkapi dalam membentuk karyawan yang kompeten, termotivasi, serta adaptif terhadap dinamika organisasi. Kombinasi pelatihan yang tepat, peluang karir yang jelas melalui promosi, dan pengalaman lintas divisi melalui mutasi menjadi factor penting dalam menciptakan kinerja optimal. Hal ini di tujukan dengan indikator pernyataan dari ketiga variabel di atas yaitu Pelatihan dengan skor nilai 4,33, promosi jabatan skor nilai 4,30, dan mutasi dengan skor nilai 4,24.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2018). Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Sigli. *Jurnal Sosial Humaniora* Vol I No II.
- Adhari, A., & Ruswidiono, W. (2023). Pengaruh Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Cv Karyawan Yoehan Busana. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 3, No. 1, Maret 2023, Hlm. 95 - 102.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung: PT : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.