

## **ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. KABUPATEN PINRANG**

*Analysis Of Human Resources Performance At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Of Pinrang Regency*

**Muhammad Satar**

E-mail: muhammadsatar@iainpare.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare  
Jl. Amal Bhakti, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Pare-Pare, Sulawesi Selatan 91131

### **Abstract**

*This study aims to explain and analyze the influence of factors of education, motivation, mutation and promotion of positions in relation to the performance of human resources and what factors are the least dominant contribution to the human resources performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Pinrang Regency. The population in this study were employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Pinrang Regency, with the census method, all existing employees as well as respondents. Data collection used was observation and questionnaire. The data obtained were then analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that the variables of education, motivation, mutation, and promotion simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Pinrang Regency. Mutation variable is the least dominant variable on the human resources performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Pinrang Regency.*

**Keywords: Education Factors; Motivation; Mutation; Promotion Of Position; Performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan, motivasi, mutasi dan promosi jabatan dalam kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia serta faktor apa yang paling kurang dominan kontribusinya terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan metode sensus maka semua karyawan yang ada sekaligus sebagai responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi serta kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, motivasi, mutasi, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang. Variabel mutasi merupakan variabel yang paling kurang dominan terhadap kinerja sumberdaya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang.

**Kata Kunci: Faktor Pendidikan; Motivasi; Mutasi; Promosi Jabatan; Kinerja.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Beech & McKenna, 2000).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi berbagai faktor antara lain adalah pendidikan, penguasaan teknologi, budaya kerja, tanggung jawab, harapan (*expectation*) masa depan,

mutasi, promosi, dan berbagai faktor lainnya, maka setiap organisasi dituntut untuk senantiasa menganalisis, mengevaluasi dan mengendalikan faktor-faktor tersebut dengan harapan peningkatan kinerja organisasi dan individu-individu pada organisasi tersebut dapat tercapai.

Proses struktur dan mekanisme kinerja pada kantor Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk Kabupaten Pinrang menurut peneliti dapat dikatakan belum maksimal. Untuk menilai kinerja sumber daya manusia maka perlu diketahui berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan termasuk faktor pendidikan, motivasi, mutasi dan promosi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu bulan Agustus s/d September 2007. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan metode sensus maka semua karyawan yang ada sekaligus sebagai responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi serta kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian ini, dengan menggunakan empat variabel *independen* yaitu pendidikan (X1), motivasi (X2), mutasi (X3), dan promosi jabatan (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang. Jumlah karyawan yang diteliti berjumlah 51 orang. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan lamanya dengan menggunakan kuesioner yang didukung oleh data sekunder serta tetap melakukan wawancara kepada para responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang.

Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya, maka dapat dilihat dalam Tabel 1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel di atas, maka dapat diperlihatkan hasil dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan angka koefisien regresi sebagai parameter yang diprediksikan, yaitu:

$$Y = 0,715 + 0,258X1 + 0,264X2 + 0,166X3 + 0,251X4$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut terlihat bahwa koefisien-koefisien variabel independen yang terdiri dari pendidikan (X1), motivasi (X2), mutasi (X3), dan promosi jabatan (X4) menunjukkan hasil yang relatif bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa diantara variabel independen menunjukkan adanya jumlah yang diprediksikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang.

**Tabel 1.**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan	Ket.
Konstanta	0,715	1,242	0,220	Signifikan
Pendidikan	0,258	2,545	0,014	Signifikan
Motivasi	0,264	2,257	0,029	Signifikan
Mutasi	0,166	1,733	0,090	Signifikan
Promosi Jabatan	0,251	2,477	0,017	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	0,656			
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,431			
F hitung	8,699			
Sig. Simultan	0,000			

Koefisien korelasi (R) diperoleh nilai 0,656 atau mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, motivasi, mutasi, dan promosi jabatan kuat hubungannya terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,431 atau 43,10%. Artinya bahwa 43,10% variasi variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel *independen*, yakni: pendidikan, motivasi, mutasi, dan promosi jabatan. Maka 43,10% variasi daripada perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel *independen* secara simultan. Indrawan (2015), promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jl. Ahmad Yani No. 10 Medan. Agusta dan sutanto ((2013), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Koefisien korelasi parsial, menunjukkan hubungan pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,351, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel pendidikan dengan kinerja karyawan yang positif. Hubungan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,316, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yang positif. Hubungan mutasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,248, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel mutasi dengan kinerja karyawan yang positif. Hubungan promosi jabatan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,343, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan yang positif.

Hubungan keempat variabel *independen* tersebut diatas, yaitu pendidikan (X1), motivasi (X2), mutasi (X3), dan promosi jabatan terhadap *dependen* variabelnya, yaitu kinerja karyawan, Aini dan Tulus (2015), Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial rotasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan rotasi kerja dan mutasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 1 lagi

Koefisien regresi yang diestimasi dengan menggunakan nilai B dengan pertimbangan bahwa skala pengukuran yang digunakan adalah sama, dengan uraian pengaruh sebagai berikut :

- 1)  $B_1 = 0,258$  merupakan koefisien regresi yang diestimasi, menunjukkan jika pendidikan yang diterima karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan asumsi variabel motivasi, mutasi, dan promosi jabatan dalam keadaan konstan. Setiap pemberian pendidikan pada karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,258.
- 2)  $B_2 = 0,264$  merupakan koefisien regresi yang diestimasi, menunjukkan jika motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan asumsi variabel pendidikan, mutasi, dan promosi jabatan dalam keadaan konstan. Setiap pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,264.
- 3)  $B_3 = 0,166$  merupakan koefisien regresi yang diestimasi, menunjukkan jika mutasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan asumsi variabel pendidikan, motivasi, dan promosi jabatan dalam keadaan konstan. Setiap melakukan mutasi pada karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,166.
- 4)  $B_4 = 0,251$  merupakan koefisien regresi yang diestimasi, menunjukkan jika promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang, dengan asumsi variabel pendidikan, motivasi, dan mutasi dalam keadaan konstan. Setiap pemberian promosi jabatan pada karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,251.

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dan pendidikan (X1), motivasi (X2), mutasi (X3), dan promosi jabatan (X4), mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

Sabar, dkk (2017) menunjukkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara Promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai kuat. Promosi Jabatan dan mutasi merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam pengembangan pegawai karena dengan adanya promosi jabatan dan mutasi dapat memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan Kinerjanya.

Triswanto dan Triyanto (2016) menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan.. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan

Nilai t hitung variabel pendidikan sebesar 2,545 dengan tingkat signifikan 0,014 ( $p < 0,10$ ). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara nilai variabel pendidikan terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,257 dengan tingkat signifikan 0,029 ( $p < 0,10$ ). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara nilai variabel motivasi terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel mutasi sebesar 1,733 dengan tingkat signifikan 0,090 ( $p < 0,10$ ). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara nilai variabel mutasi terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel promosi jabatan sebesar 2,477 dengan tingkat signifikan 0,017 ( $p < 0,10$ ). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara nilai variabel promosi jabatan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka pengaruh parsial yang paling tidak dominan adalah mutasi (X3) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji signifikansi melalui probabilitas dengan alfa ( $\alpha$ ) 10%.

Indrawan (2015), hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 29 % berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,290 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi bukan cara yang terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jl. Ahmad Yani No. 10 Medan. Judas (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa mutasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa mutasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Begitu pun dengan penelitian Aini dan Tulus (2015), Mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis dari pengujian hipotesis, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Keempat variabel penelitian yang terdiri dari pendidikan, motivasi, mutasi, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang.
2. Variabel mutasi merupakan variabel yang paling kurang dominan terhadap kinerja sumberdaya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kabupaten Pinrang. Namun harus tetap mendapat perhatian dari pimpinan, karena mutasi karyawan disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini dan Tulus (2015), *Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Volume 6, Nomor 1, Juni 2015
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal AGORA, Vol.1, No.3. Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

- Beech Nic dan McKenna E. 2000. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI and Pearson Education Asia Pte, Ltd, Yogyakarta.
- Indrawan (2015), *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*. *Jurnal ilmiah "INTEGRITAS"* Vol.1 No. 3 Oktober 2015
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1219-1228. ISSN 2303-117
- Sabar Navrathin Datu, dkk (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2. Universitas Sam Ratulangi
- Triswanto Heri, Tiyanto (2016). *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Groboga*. *Jurnal STIE SEMARANG* VOL 8 No. 3. STIE Atma Bhakti Surakarta