



## THE EFFECT OF WORK MUTATION AND POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE SERVICE PADANG CITY TRADE

Raimul Sekhana<sup>1</sup>, Ronni Andri Wijaya<sup>2</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>3</sup>, Hasmaynelis Fitri<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Sumatera Barat, 25145, Indonesia  
Email: [raimul.rs@gmail.com](mailto:raimul.rs@gmail.com)

---

### Article History

Received: 02-01-2025

Revision: 21-01-2025

Accepted: 25-01-2025

Published: 27-01-2025

**Abstract.** This study aims to determine and analyze the effect of job mutations and promotion on job satisfaction of employees of the Padang City Trade Office. This research uses a quantitative type of research. The independent variables used are job mutations (X1) and promotion (X2), the dependent variable is job performance (Y), and the intervening variable is job satisfaction (Z). The sample selection technique used a clear sample, with a total of 94 employees of the Padang City Trade Department. The results of this study are job mutations that have a positive and significant effect on job satisfaction at the Padang City Trade Office. Job promotions have a positive and significant effect on job satisfaction at the Padang City Trade Department. Job transfers have a positive and significant effect on work performance at the Padang City Trade Service. Job promotions have a positive and significant effect on work performance at the Padang City Trade Service. Job satisfaction does not have a significant effect on work performance at the Padang City Trade Service. Job transfers do not have a significant effect on work performance through job satisfaction as an intervention at the Padang City Trade Service. Job promotion does not have a significant effect on work performance through job satisfaction as an intervention at the Padang City Trade Service.

**Keywords:** Job Transfer, Job Promotion, Job Satisfaction, Job Achievement

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan yaitu mutasi kerja (X<sub>1</sub>) dan promosi jabatan (X<sub>2</sub>), variabel terikatnya yaitu prestasi kerja (Y), dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z). Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah 94 pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hasil penelitian ini yaitu Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja sebagai *intervening* pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja sebagai *intervening* pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

**Kata Kunci:** Mutasi Kerja, Promosi jabatan, Kepuasan kerja, Prestasi kerja

---

**How to Cite:** Sekhana, R., Wijaya, R. A., Putra, R. B., & Fitri, H. (2025). The Effect of Work Mutation and Position Promotion on Employee Work Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable in The Service Padang City Trade. *ECONOMETRICS: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1 (1), 48-61

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan (Kulla et al., 2018). Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya (Linawati, 2020).

Prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dengan penilaian melalui tiga faktor tersebut maka prestasi kerja pihak lembaga, organisasi, intitusi ataupun instansi pemerintah dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawainya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut. Selain itu juga pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawainya (Rosa, 2018).

Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawainya. Hal yang sama juga terjadi pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Di bawah ini diberikan tabel skala penilaian nilai kinerja dan predikat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

**Tabel 1.** Sasaran kinerja pegawai dinas perdagangan Kota Padang Tahun 2022

No	Indikator	Rata-Rata
1	Orientasi Pelayanan	84,52
2	Integritas	84,15
3	Komitmen	90,38
4	Disiplin	34,14
5	Kerjasama	83,97
6	Kepemimpinan	87,11

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 sasaran kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang cukup baik. Terlihat beberapa indikator yang menjadi sasaran kinerja pegawai seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Dalam hal ini semua indikator kinerja pegawai telah mencapai rata-rata yang diharapkan, akan tetapi dari semua indikator sasaran kinerja, kerjasama dan disiplin kerja memiliki nilai terendah diantara semua indikator yaitu sebesar 83,97 dan 84,14.

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, menurut (Taruna Rauf, 2020) salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah mutasi kerja. Mutasi kerja adalah pemindahan pegawai ke divisi lain yang tidak disertai dengan kenaikan gaji dan penambahan tanggung jawab maupun wewenang. Ini merupakan salah satu kiat untuk membuat pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya menurun. Mungkin ada beberapa kendala seperti pegawai tersebut tidak menguasai bidang yang baru sehingga pekerjaannya tidak maksimal, maka dari itu masa percobaan hanya beberapa bulan dan apabila pegawai tersebut tidak bisa menguasai bidang yang baru maka akan dikembalikan kebidang yang lama. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan perusahaan atau organisasi (Shinta Rundengan et al., 2018).

Pada Dinas Perdagangan Kota Padang mutasi dilakukan untuk upaya pengembangan karier pegawai melalui pemindahan pegawai pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai agar produktivitas kerjanya menjadi meningkat. Melalui kebijakan mutasi diharapkan kualitas pegawai yang dimiliki dapat terjamin serta dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu dengan adanya mutasi kerja diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai itu sendiri. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai seperti gaji, pengembangan karir, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat memengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang dan kemajuan pegawai yang bersangkutan. Promosi harus dilakukan secara obyektif tidak terpengaruh unsur subyektif seperti nepotisme dan penempatan posisi di waktu yang tidak tepat (Ilyas, 2020).

Adapun indikator-indikator promosi jabatan yaitu promosi berdasarkan kedisiplinan, promosi berdasarkan prestasi kerja, promosi berdasarkan kompetensi, promosi berdasarkan loyalitas dan promosi berdasarkan pendidikan. Prestasi kerja pegawai dinilai dengan penilaian kinerja berkala yaitu DP3 di Dinas Perdagangan Kota Padang yang bersifat transparan. Pegawai yang memiliki nilai penilaian yang baik mempunyai kesempatan mendapatkan promosi. Untuk promosi berdasarkan pendidikan di Dinas Perdagangan Kota Padang, Perusahaan mempunyai pegawai dari berbagai jenjang pendidikan dari SD hingga S2 dan dari hasil wawancara yang dilakukan, pelaksanaan promosi untuk menduduki jabatan struktural tertentu masih ada pegawai dengan latar pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan seperti pegawai akuntansi harus mempunyai latar pendidikan akuntansi, tidak kesesuaian kualifikasi dapat menghambat jalannya operasional perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pernah dilakukan oleh (H. M. Hasibuan et al., 2019) dan (Shinta Rundengan et al., 2018), yang menemukan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian dari (Ilyas, 2020) dan (Sofyan, 2021) menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara mutasi kerja dan promosi jabatan yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2018).

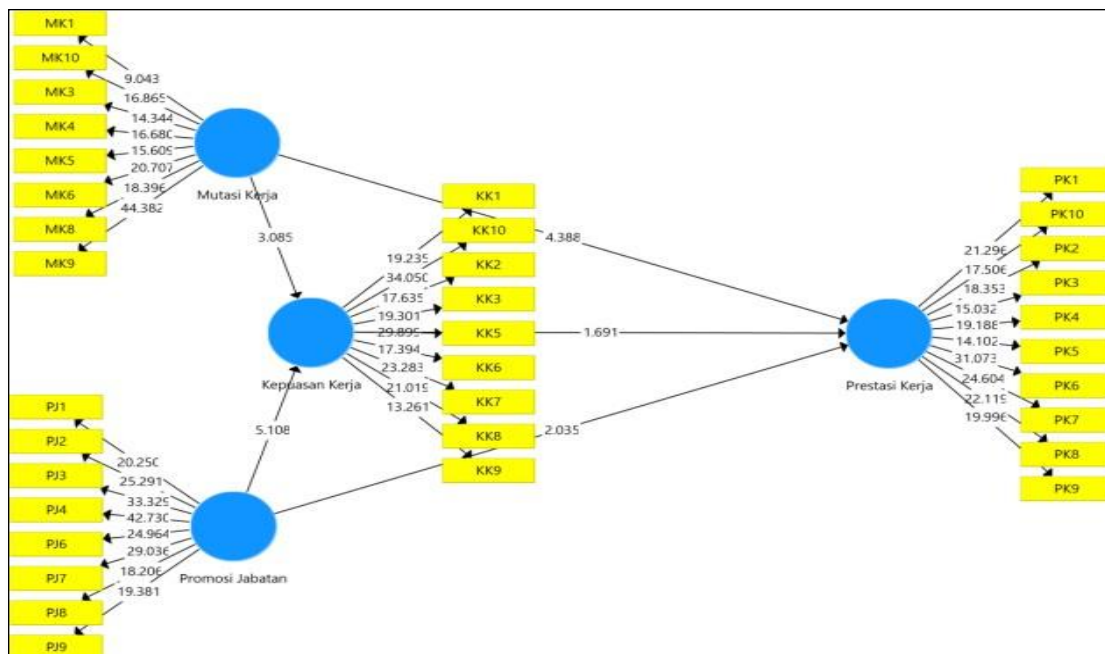
Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan kota Padang. Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan instansi pemerintah di kota Padang yang bergerak dalam bidang perdagangan, dimana Dinas Perdagangan memiliki visi yakni terbentuknya Kota Padang yang menjadi Pusat Perdagangan di Sumatera Barat tahun 2020 yang memiliki daya saing, tertib ukur, aman, nyaman serta disertai nuansa wisata. Efektivitas sumber daya manusia, khususnya kinerja, sangat memberikan pengaruh akan keberhasilan organisasi. Efektivitas dan produktivitas lembaga akan mengalami peningkatan sebagai hasil dari peningkatan kinerja pegawai.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Yakni hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y dengan dimediasi oleh Z. Terdapat dua variabel bebas (*independent*) yaitu penggunaan mutasi kerja (X1) dan promosi jabatan (X2). Variabel terikat (*dependent*) yaitu prestasi kerja (Y), dan dengan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Untuk pengukuran semua variabel menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Sedangkan pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang yang berjumlah 94 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, penelitian perpustakaan, kuesioner. Sedangkan teknik analisis data terbagi menjadi 5 tahapan. Tahap pertama yaitu uji validitas, kedua uji reabilitas, ketiga uji model pengukuran, keempat uji model struktural, kelima yaitu uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

## HASIL

Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari gambar 1 dan tabel 2.



Gambar 1. Path Coefficients

Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Pengaruh Langsung (Direct)

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keputusan</b>
Mutasi Kerja - Kepuasan Kerja	0,374	3,085	0,002	Diterima
Promosi Jabatan - Kepuasan Kerja	0,571	5,108	0,000	Diterima
Mutasi Kerja – Prestasi Kerja	0,538	4,388	0,000	Diterima
Promosi Jabatan - Prestasi Kerja	0,226	2,035	0,042	Diterima
Kepuasan Kerja - Prestasi Kerja	0,194	1,691	0,091	Ditolak

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada gambar 1 dan juga tabel 2, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (3,085) > nilai *t* hitung (1,96) dengan *P* Value 0,002 < 0,05. Maka H1 diterima; 2) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (5,108) > nilai *t* hitung (1,96) dengan *P* Value 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima; 3) Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (4,388) > nilai *t* hitung (1,96) dengan *P* Value 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima; 4) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (2,035) > nilai *t* hitung (1,96) dengan *P* Value 0,042 < 0,05. Maka H4 diterima; 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (1,691) < nilai *t* hitung (1,96) dengan *P* Value 0,091 > 0,05. Maka H5 ditolak.

**Tabel 3.** Pengaruh tidak langsung (*indirect*)

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keputusan</b>
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,072	1,474	0,141	Ditolak
Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja - >Prestasi Kerja	0,111	1,583	0,114	Ditolak

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung (*indirect*) yang terdapat pada tabel 3, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai *t* statistic (1,474) < nilai *t* hitung

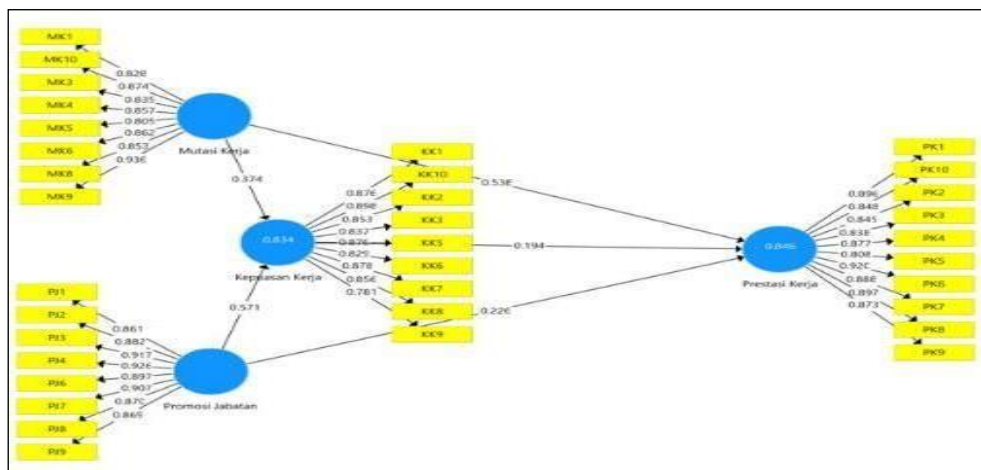
(1,96) dengan PValue 0,141 > 0,05. H6 ditolak; 2) Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,583) < nilai hitung (1,96) dengan PValue 0,114 > 0,05. H7 ditolak.

**Tabel 4.** Kesimpulan pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Pvalue	Keputusan
H1	Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.	0,002	Diterima
H2	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja	0,000	Diterima
H3	Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja	0,000	Diterima
H4	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.	0,042	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja	0,091	Ditolak
H6	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Mutasi kerja dan Prestasi kerja.	0,141	Ditolak
H7	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Promosi jabatan dan Prestasi kerja	0,114	Ditolak

**DISKUSI**

Output analisis data SmartPLS 3, dalam penelitian ini akan disajikan dalam dua bagian. Bagian pertama adalah visual atau gambar full model yang menjelaskan hubungan antara masing-masing indikator atau variabel pengukuran dengan variabel induknya dan berhubungan masing-masing variabel, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Bagian kedua adalah tabel result for inner weights yang menilai apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Berikut ringkasan hasil pengujian data dengan SmartPLS 3:



**Gambar 2.** Struktur model

### **Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic ( $3,085$ ) > nilai  $t$ -hitung ( $1,96$ ) dengan  $P$ -Value  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Mutasi kerja, maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja pada Dinas perdagangan Kota Padang. Berpengaruh positifnya mutasi kerja terhadap kepuasan kerja disebabkan oleh kenyamanan setelah mutasi, mengembangkan diri dan sosialisasi dan komunikasi. Faktor di atas sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Sesuai dengan tujuan dari mutasi kerja salah satunya adalah mengurangi kebosanan. Dengan adanya upaya menghilangkan rasa bosan, diharapkan semangat kerja pegawai kembali bergairah sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.

Mutasi kerja adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Mutasi juga ditujukan untuk mengurangi kebosanan seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan agar kepuasan kerja seorang pegawai dapat meningkat (Azzuhri, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Parmin, 2019) dan (Hermawan et al., 2020) yang menemukan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya mutasi kerja akan memunculkan suasana kerja yang baru sehingga pegawai tidak merasa bosan dalam bekerja. Selain itu penelitian dari (Arisandi, 2019) juga menemukan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic ( $5,108$ ) > nilai  $t$ -hitung ( $1,96$ ) dengan  $P$ -Value  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_2$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Promosi jabatan, maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya promosi jabatan maka pegawai yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Pegawai dipacu untuk meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Peningkatan kualifikasi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap pegawai agar mereka memiliki keunggulan terhadap pegawai lain yang juga menginginkan suatu

promosi jabatan. Pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat menjadi kandidat yang layak untuk di promosikan.

Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, seorang pegawai harus bersaing dengan pegawai lain dan hanya satu orang yang layak untuk di promosikan. Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan akan membuat pegawai berpikir kembali tentang peluang dan kesempatannya untuk dipromosikan. Pegawai akan memikirkan kembali apakah peluang serta kesempatan mereka untuk di promosikan masih terbuka lebar atau tidak. Pegawai akan merasa puas terhadap promosi jabatan apabila mereka masih percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk di promosikan masih terbuka lebar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Widjaya et al., 2021) dan (Syavardie & Zulhelmi, 2018) yang menemukan bahwa promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal dalam pemberian promosi dan kepuasan kerja untuk menjamin tercapainya prestasi kerja yang baik. Selain itu penelitian dari (Nurhayati & Nurpratama, 2019) juga menemukan bahwa promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

### **Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic (4,388) > nilai  $t$ -hitung (1,96) dengan  $P$ -Value  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_3$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Mutasi kerja, maka akan semakin meningkat Prestasi kerja pegawai Dinas perdagangan Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan mutasi pada sebuah instansi (organisasi) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh instansi (organisasi) untuk meningkatkan prestasi kerja. Penerapan mutasi kerja membuat pegawai bekerja lebih baik dan tidak menutup kemungkinan pegawai akan lebih loyal kepada instansi (organisasi) tempat mereka bekerja. Sehingga akhirnya akan menghasilkan nilai yang positif berupa tercapainya tujuan instansi (organisasi).

Mutasi adalah suatu proses memindahkan seorang pegawai dari kedudukan, jabatan, dan bidang tugas yang lama ke yang baru yang dilakukan baik secara horizontal atau vertikal dengan prinsip *the right man in the right place* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip mutasi adalah memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat sehingga meningkatkan prestasinya dalam bekerja (Misrania et al., 2021). Hasil penelitian sejalan

dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Hasibuan et al., 2019) dan (Shinta Rundengan et al., 2018), yang menemukan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Saat pegawai dimutasi, maka itu akan meningkatkan gairahnya dalam bekerja ditempat yang baru sehingga meningkatkan produktivitasnya dan prestasinya dalam bekerja

### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic}$  (2,035) > nilai  $t_{hitung}$  (1,96) dengan  $P_{Value}$  0,042 < 0,05. Maka  $H_4$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Promosi jabatan maka akan semakin tinggi Prestasi kerja pegawai Dinas perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar (Nugrahanti, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila ada promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Promosi jabatan merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Ilyas, 2020) dan (Sofyan, 2021) menemukan bahwa promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat pegawai merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka selama ini dihargai oleh pihak perusahaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk terus berprestasi dalam bekerja

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Perdagangan Kota Padang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic}$  (1,691) < nilai  $t_{hitung}$  (1,96) dengan  $P_{Value}$  0,091 > 0,05. Maka  $H_5$  ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa

Kepuasan kerja bukan faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap Prestasi kerja. Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dikarenakan banyaknya faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Meski tidak berpengaruh signifikan, hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah positif yang berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Pegawai yang mendapatkan tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah, hal itu akan menimbulkan konsekuensi buruk pula terhadap tujuan organisasi sehingga tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain. Peningkatan kepuasan pegawai secara otomatis akan meningkatkan performa organisasi karena pegawai yang selalu berprestasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Nazmi et al., 2021) dan (Sari, 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin puas karyawan dalam bekerja, maka prestasi karyawan tersebut juga akan semakin meningkat. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Syahfitri, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (1,474) < nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,96) dengan  $P\text{Value}$  0,141 > 0,05.  $H_6$  ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa Mutasi kerja melalui kepuasan kerja bukan merupakan faktor yang mampu meningkatkan Prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja hanya bersifat sementara karena tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mutasi dipandang sebagai sesuatu hal yang biasa yaitu untuk memindahkan pegawai ke tempat terjadinya kekosongan jabatan, kedudukan, dan pekerjaan lainnya yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan teknis, memberikan suasana dan tantangan baru yang diharapkan dapat mendorong pegawai lebih termotivasi dan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya, ataupun dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai baik secara horizontal maupun secara vertical.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Worang et al., 2022) dan (Surata & Paramarta, 2019) menemukan bahwa mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Pelatihan et al., 2018) menemukan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic (1,583) < nilai  $t$ -hitung (1,96) dengan  $P$ -Value 0,114 > 0,05.  $H_7$  ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa Promosi jabatan bukan merupakan faktor penentu pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaannya meski dia merasa puas dalam bekerja. Tidak berpengaruhnya promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Kotan Padang dikarenakan semua pegawai baik struktural maupun fungsional tanpa ada cacat kerja dan kinerja baik akan mendapat kesempatan promosi pegawai yang belum bersertifikasipun dapat berkesempatan untuk berprestasi di bidangnya.

Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi dan adanya penambahan gaji serta tunjangan lain. Promosi juga diartikan sebagai peningkatan karir. Dalam pelaksanaan promosi tentunya perlu memperhatikan asas-asas dari promosi sendiri, yaitu asas kepercayaan, keadilan dan asas formasi. Promosi yang dilakukan dengan selektif dan memang sesuai dengan pencapaian pegawai maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sebab pegawai akan terus memperbaiki kinerjanya agar prestasinya meningkat dan berakhir dipromosikan. Sehingga promosi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Ilyas, 2020) dan (Sofyan, 2021) yang menemukan bahwa promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Friliana et al., 2023) juga menemukan bahwa promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

## **REKOMENDASI**

Diharapkan dapat selalu mempertimbangan mutasi kerja dan promosi jabatan sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan prestasi kerja, karena mutasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik dan memadai mutasi kerja dan semakin bagus promosi jabatan, maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

## **REFERENSI**

- Handoko, H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M., Nazaruddin, Isfenti, & Toyib. (2019). The Effect Of Mutation, Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance Of Plantation Companies In Medan. *American International Journal Of Business Management (Aijbm)*, 2(1), 11–21.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-18)(Revisi Ed.)*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Ilyas. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. BeringinLife. *Guru Kita*, 4(3), 20–27.
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten PuncakProvinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial*.
- Misrانيا, Y., Maryadi, Y., Dempo, B. L., & Pegawai, P. (2021). Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi. *Ekonomia*, 11(1), 20–30.
- Nazmi, H., Gunawan, I. A., & Cindy. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Angkasa Tour Medan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*.

- Nugrahanti, P. (2018). Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ). 40(1), 67–75.
- Rosa, F. E. (2018). Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Agregat, 2(1), 79–99. <https://doi.org/10.22236/Agregat>
- Shinta Rundengan, Pio, R. J., & Pangkey, M. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor.
- Sofyan, H. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2), 176–184.
- Taruna Rauf, E. U. (2020). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah. Jisip. <https://doi.org/10.24967/Fisip.V2i1.651>