

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PROMOSI JABATAN DAN MUTASI

Rt Erlina Gentari¹
Universitas Serang Raya
erlinagentari@unsera.ac.id

Annisa Soeyono²
Universitas Pakuan Bogor
soe.annisa@gmail.com

Roosganda Elizabeth³
Universitas Pakuan Bogor
roosimanru@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui Promosi dan Mutasi, Metode yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastitas, Uji Autokorelasi, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Determinasi. Berdasarkan perhitungan dari Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung adalah 25.280 sedangkan F tabel adalah 3,20 ($25.280 > 3,20$) H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Promosi (X_1) dan Mutasi (X_2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Mutasi dan Kinerja Pegawai

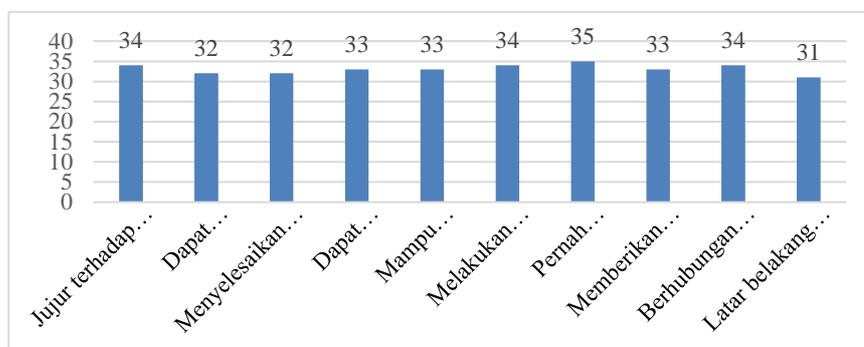
Abstract

This study aims to determine performance improvement through Promotion and Mutation, the methods used are Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroskedastitas Test, Autocorrelation Test, Correlation Coefficient Analysis, Multiple Linear Regression Analysis and Determination Analysis. Based on the calculation of the Hypothesis Test, the calculated F value is 25,280 while the F table is 3.20 ($25,280 > 3.20$) H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that Promotion (X_1) and Mutation (X_2) together have a positive and significant effect on Performance (Y).

Keywords: Position Promotion, Mutation and Employee Performance

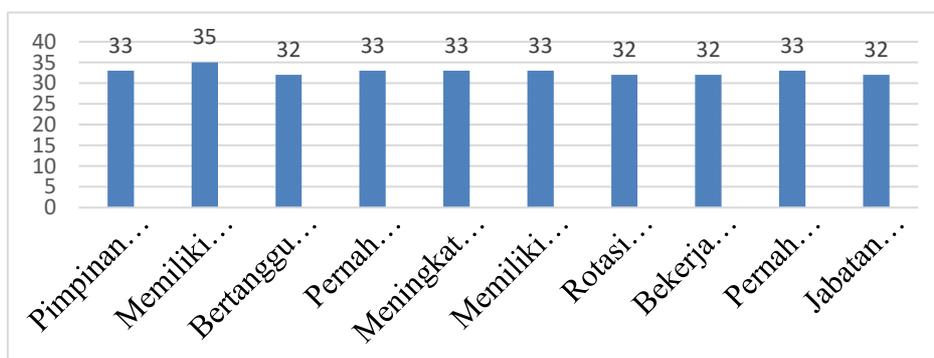
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dibandingkan sumber daya yang lain, karena manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan perusahaan, pelaku utama tersebut adalah pemimpin dan pegawai, apabila pegawai baru ditempatkan pada jabatan tertentu atau pegawai lama ditugaskan menduduki jabatan baru, maka diharapkan pegawai tersebut produktif dan sukses dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Adapun tugas pimpinan yaitu berusaha mengembangkan dan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih maju dan berkembang.



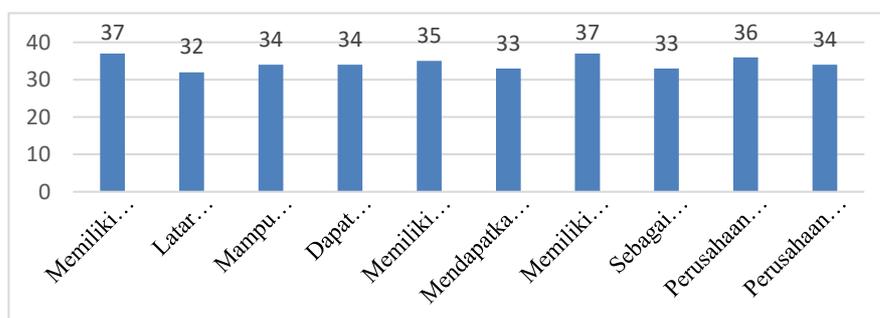
Variabel Promosi Jabatan

Keterangan : n = 10 Pegawai, skala 1 s.d. 5, skor tertinggi 50, dan terendah 10, sehingga standar skor $(50:2)+10=35$ Zikmund et.al.,2010 Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research) Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa promosi, saat ini pada kondisi rendah, karena nilai rata-ratanya baru mencapai 33,1 skor dibawah standar 35 skor.



Variabel Mutasi

Keterangan : n = 10 pegawai, skala 1 s.d 5, skor tertinggi 50, dan terendah 10, sehingga standar skor $(50:2)+10=35$ Zikmund et.al.,2010 Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research)Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa Mutasi , saat ini pada kondisi terendah karena nilai rata-ratanya baru mencapai 32,8 skor dibawah standar skor 35.



Variabel Kinerja Pegawai

Keterangan : n = 10 pegawai, skala 1 s.d 5, skor tertinggi 50, dan terendah 10, sehingga standar skor $(50:2)+10=35$ Zikmund et.al., 2010 Sumber data : hasil observasi awal (explorative research).

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja , saat ini pada kondisi

cukup rendah, karena nilai rata-ratanya baru mencapai 34,5 skor dibawah standar skor 35.

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti melakukan penelitian bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui promosi dan mutasi secara bersama-sama
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui promosi
3. Untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui Mutasi

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mutasi Karyawan

Menurut Manullang, (2007:152) Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu bisa juga terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pegawai.

Promosi Karyawan

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2007:108)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian berjumlah sebanyak 50 pegawai dan sampel yang diambil 50 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Metode yang digunakan :

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji validitas ini akan mencegah data yang tidak valid yang dapat mempersulit peneliti pada saat proses analisis nantinya. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Suatu instrument dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi r table.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alphas* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan andal.

Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha* < 0,7 maka dinyatakan tidak andal (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian tes statistik yang digunakan untuk memeriksa asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linier. Asumsi-asumsi tersebut meliputi asumsi normalitas, homoskedastisitas, tidak ada multikolinieritas, dan tidak ada autokorelasi.
4. Analisis Regresi Linier Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen). Regresi linear berganda bertujuan untuk menemukan model matematika yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang ada.
5. Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauhmana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien detrminasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 > R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2016) nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi independen.
6. Uji Hipotesis (Uji t) Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat (Ghozali,2016). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.
7. Uji F Hipotesis Ketiga (Uji F) Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak, Uji Simultan (Uji F) Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai probability value (p value) maupun F hitung. Kriteria uji sebagai berikut : Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima Jika Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Toleranc	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	6.720	4.560			.147		
PROMOSI	.641	.105	.636	6.089	.000	.940	1.063
JABATAN							
MUTASI	.168	.081	.216	2.073	.044	.940	1.063

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui :

- a. Konstanta (a) = 6.720 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (Promosi Jabatan dan Mutasi) = 0 maka Kinerja Pegawai akan sebesar 6.720
- b. Koefisien Regresi Promosi Jabatan (X_1) bernilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain, Jika karakteristik Promosi jabatan di tingkatkan menjadi 1 (satuan) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,641 dengan asumsi variabelnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Mutasi adalah sebesar 0,168 menunjukkan bahwa variabel Mutasi (X_2) bernilai signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dengan demikian jika variabel Mutasi ditingkatkan 1 (satuan) maka kinerja pegawai juga meningkatkan sebesar 0,168.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.498	2.861
a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI JABATAN				

hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.56 terlihat bahwa variabel Promosi Jabatan (X_1) dan variabel Mutasi (X_2) memiliki konstribusi yang positif sebesar 0,518 (51,8%) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). sedangkan sisanya sebesar 0,482 (48,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.720	4.560		1.474	.147
	PROMOSI JABATAN	.641	.105	.636	6.089	.000
	MUTASI	.168	.081	.216	2.073	.044
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Uji hipotesis pertama (Uji t)

Nilai t-hitung promosi jabatan adalah $6.089 > 1,677$ t-tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 yang artinya promosi jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji hipotesis kedua (Uji t)

Nilai t-hitung Mutasi adalah $2.073 > 1,677$ t-tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,044 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 yang artinya Mutasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

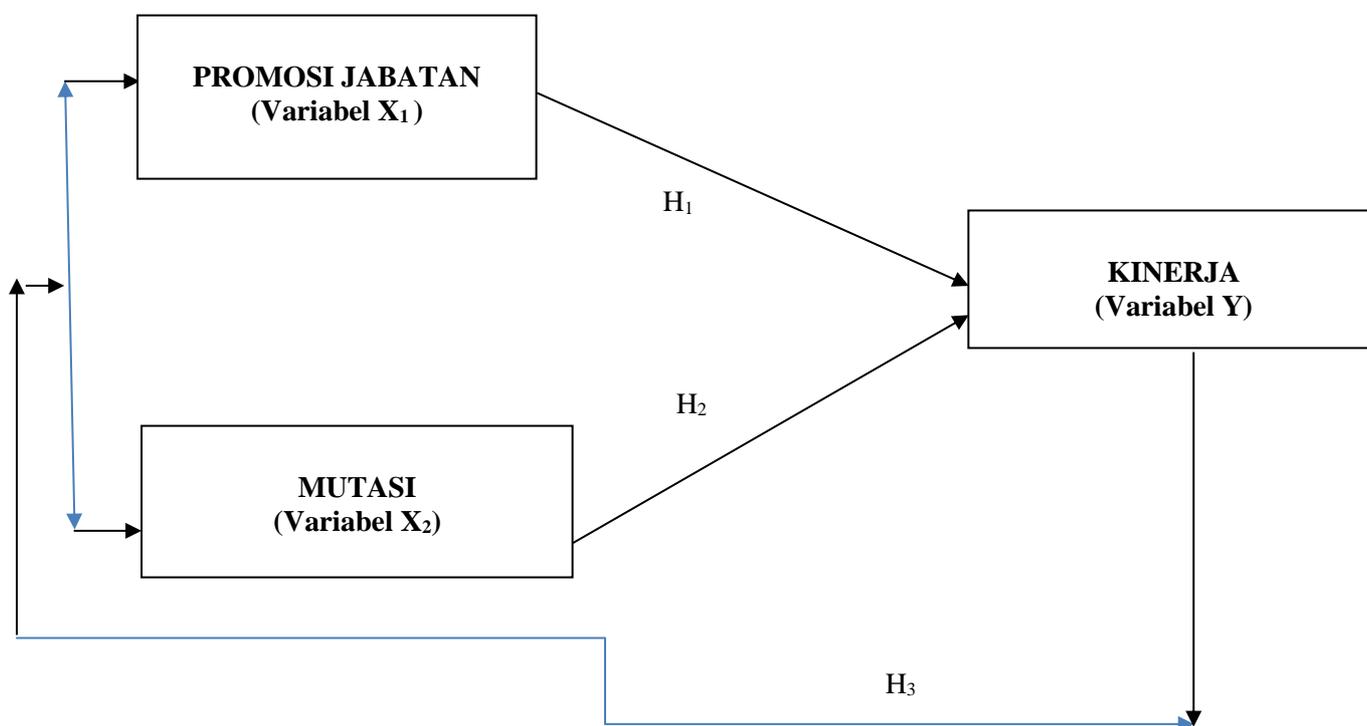
Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.808	2	206.904	25.280	.000 ^b
	Residual	384.672	47	8.185		

Total	798.480	49
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI		

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.280 > 3,20$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Promosi Jabatan (X_1) dan Mutasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Koefisien regresi variabel promosi jabatan bernilai 0,641, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan mutasi (X_2) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,641 adapun untuk promosi jabatan $t_{hitung} > t_{tabel} = (6.089 > 1,677)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan hasilnya positif.
2. Koefisien regresi variabel mutasi bernilai 0,168 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan mutasi (X_2), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 adapun untuk mutasi $t_{hitung} > t_{tabel} = (2.073 > 1,677)$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya bahwa mutasi berpengaruh signifikan dan hasilnya positif.
3. Koefisien determinasi variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara simultan 0,518 (51,8%) dan sisanya 0,482 (48,2%) dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Peningkatan Kinerja Melalui Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel, dimana pengaruh Promosi Jabatan bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.089.
2. Mutasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel, dimana pengaruh Mutasi bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.073.
3. Promosi Jabatan (X_1) dan Mutasi (X_2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai F sebesar 25.280.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar, Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT Rineka cipta.
- Alek S, Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Gojali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Manullang. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Liberty
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Saidil. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sondang P, Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sondang P, Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta.
- Sugiyono. 2013 . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung . Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi kedua)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Cetakan ke-12, Desember 2017, Cetakan ke-11 Oktober 2016, Penerbit Jakarta: Rajawali Pers 2016.