

PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA, SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALANG)

Ali Imron Asyári, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: roker.beriman.33@gmail.com

ABSTRAK

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang Setda Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung (2.054) > ttabel (2,024) dengan signifikansi $0,047 < 0,05$. Dan Mutasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung (2.356) > ttabel (2,024) dengan signifikansi $0,024 < 0,005$. Variabel Mutasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,333 dibanding dengan Promosi yang hanya sebesar 0,322. Analisis koefisien determinasi. Nilai Adjusted R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,460 menunjukkan sekitar 46% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel Promosi (X1) dan variabel Mutasi (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan dan mutasi terhadap variabel kinerja pegawai 46%.

Kata Kunci : Promosi, Mutasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The results obtained from this research show that simultaneous promotions and mutations have a positive and significant effect on the performance of employees of Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the Promotion variable has a significant effect on employee performance because the value of tcount (2.054) > t table (2.024) with a significance of $0.047 < 0.05$. And Job mutation also has a significant influence on employee performance because of the value of tcount (2.356) > t table (2.024) with a significance of $0.024 < 0.005$. Mutation variables have a dominant influence that is equal to 0.333 compared to job promotion which is only 0.322. Coefficient of determination analysis. The Adjusted R-Square value obtained is equal to 0.460 indicating that around 46% of the Y variable (employee performance) can be explained by job promotion variables (X1) and mutation variables (X2). Or practically it can be said that the contribution of mutations and promotion to the variable employee performance is 46%.

Keywords: promotion, transfer, and employee performance

PENDAHULUAN

Kemajuan pembangunan instansi di suatu Negara ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (natural resources) dan sumber daya manusia (human resources). Dari

kedua sumber daya tersebut, faktor yang paling penting dan berpotensi bagi pembangunan instansi dalam mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia

adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun instansi dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang telah berupaya agar pegawai mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang telah memperhatikan kebutuhan pegawai baik yang bersifat materiil (tunjangan yang diberikan atas kinerja dan prestasinya) maupun non materiil (promosi dan mutasi). Strategi yang digunakan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah promosi jabatan secara objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang dikehendaki instansi guna meningkatkan produktivitas instansi. Melalui promosi jabatan, setiap pegawai yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja pegawai sehingga kinerjanya meningkat.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukinya sebelumnya.

Selain promosi jabatan, bentuk pengembangan karir lain yang diberikan instansi pada pegawainya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah mutasi jabatan.

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari tempat yang lama ke tempat yang baru tetapi masih memiliki kedudukan, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan yang sama dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012:68), Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi semaksimal mungkin kepada instansi.

Setiap pegawai menghabiskan sebagian hidupnya untuk bekerja di instansi. Dengan demikian instansi memiliki peranan besar dalam kehidupan para pegawai. Oleh karena itu prinsip *"The right man in the right place"* harus

diperhatikan dengan melaksanakan promosi dan mutasi jabatan yang benar dan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan para pegawai.

Analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan pegawai yang akan promosi dan mutasi ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya syarat kompetensi, prestasi kerja, peringkat jabatan, hukuman disiplin, kebutuhan organisasi.

Promosi dan Mutasi kedua-duanya merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas dan mengembangkan pegawai. Karena dengan pelaksanaan Promosi dan Mutasi jabatan berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para pegawai dari instansi. Dengan penghargaan tersebut diharapkan pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga tujuan instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang)"**.

Rumusan Masalah

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?
2. Apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?
3. Apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diatas, tujuan dari penelitian, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.
2. Mengetahui pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.
3. Mengetahui pengaruh promosi jabatan dan

mutasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

1. Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam hal promosi jabatan dan mutasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.
2. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan masukan atau referensi serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan dan mutasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
3. Serta mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh instansi akan dilaksanakan dengan sebaik-sbaiknya.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016:108) yaitu, promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Setelah kita ketahui bahwa pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Tetapi ada beberapa ahli membagi promosi kedalam beberapa jenis, diantaranya adalah hasibuan (2016:115) yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut:

1. Promosi sementara (temporary promotion)
2. Promosi tetap (permanent promotion)

3. Promosi kecil (small scale promotion)
4. Promosi kering (dry promotion)

Indikator Promosi Jabatan

Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2013:199), yaitu :

1. Pengalaman kerja
Setiap pegawai yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan
2. Tingkat pendidikan
Tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan
3. Prestasi kerja
Pegawai yang diberikan promosi jabatan tentulah pegawai yang berprestasi tinggi
4. Peningkatan karir
Seorang pegawai yang dipromosikan akan dapat meningkatkan karirnya
5. Keadilan
Pemberian promosi harus berdasarkan asas keadilan agar pelaksanaan promosi tidak menimbulkan konflik dalam organisasi

Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan instansi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Hasibuan (2016:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam instansi tersebut.

Tujuan dan Manfaat Mutasi

Adapun tujuan dari mutasi menurut Hasibuan (2016:102), sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan

3. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
4. Menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaan
5. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi
6. Pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
7. Memberikan pegakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
11. Mengatasi perselisihan antara sesama Pegawai

Selain tujuan, mutasi juga memiliki manfaat bagi pegawai. Menurut Siagian (2011:172) manfaat mutasi adalah :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi

Indikator Pengukuran Mutasi Kerja

Beberapa indikator mutasi kerja Malayu Hasibuan (2016:170), yaitu:

1. Frekuensi mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi
2. Alasan mutasi, yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung terlaksananya mutasi baik itu datangnya dari instansi maupun dari pegawai itu sendiri
3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan:
 - a. Kemampuan kerja pegawai
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Lamanya masa jabatan
 - d. Tanggung jawab atau beban kerja
 - e. Kesenangan atau keinginan pegawai
 - f. Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku
 - g. Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru
4. Pembebastugasan

Pembebastugasan atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan membebastugaskan seseorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/pekerjaannya, tetapi masih mendapatkan secara penuh.

5. Personnel Transfer

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak atau keinginan tenaga kerja yang bersangkutan

Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:120) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Steers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja pegawai secara individual, kelompok maupun secara organisatoris.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2017:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang yang beralamat di Jl. Panji, No. 158 Kepanjen, Malang.

Waktu penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

Variabel penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variable)
Variabel bebas menurut (Sekaran dalam Fitrah, 2017:124) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Baik secara positif maupun secara negatif. Dalam penelitian ini Variabel Bebas (Independent Variable) yang diteliti terdiri atas:

1. promosi (X1)
2. Mutasi (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)
Variabel Terikat (Dependent Variable) menurut (Sekaran dalam Fitrah, 2017:123) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja (Y).

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang sebanyak 68 Pegawai.

Menurut Arikunto (2012:107), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel dengan standar error sebesar 10% yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

keterangan :

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e : batas kesalahan error.

$$n = \frac{68}{1 + (68 \cdot (0.1)^2)} = 40,47 = 40 \text{ (pembulatan)}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas didapatkan sampel sebagai berikut yaitu 40 pegawai dengan standar error 10 %.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Menurut Hikmawati (2018:30) instrumen penelitian merupakan piranti peneliti mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti yang secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel.

Tabel 1. Pemberian Skor

Pilihan jawaban	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu – Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik validitas internal yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Mengetahui sebuah instrumen penelitian merupakan sebuah instrumen yang handal dan dapat dipercaya untuk menghasilkan

penelitian dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pula. Teknik pengujian menggunakan rumus *alphacrombach* sebesar 0,6 atau lebih.

Analisis Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara positif atau secara negatif dan mengetahui koefisien regresi.

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji distribusi skor yang diperoleh secara empiris berbeda secara signifikan dari distribusi teoretis kurva normal, dan jika hasil uji menunjukkan perbedaan yang signifikan (antara hasil empiris dan teoretis) maka skor tersebut tidak tersebar secara normal dan jika hasilnya menunjukkan perbedaan yang signifikan (antara hasil empiris dan teoretis) maka skor tersebut tersebar secara normal.

1. Uji t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F (simultan)

Digunakan untuk mengetahui kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r-tabel (r-tabel)	Keterangan
Promosi (X1)	X1.1	0.591	0,312	Valid
	X1.2	0.416	0,312	Valid
	X1.3	0.596	0,312	Valid
	X1.4	0.595	0,312	Valid
	X1.5	0.710	0,312	Valid
	X1.6	0.729	0,312	Valid
	X1.7	0.726	0,312	Valid
	X1.8	0.641	0,312	Valid
	X1.9	0.765	0,312	Valid
	X1.10	0.620	0,312	Valid
Mutasi (X2)	X2.1	0.633	0,312	Valid
	X2.2	0.777	0,312	Valid
	X2.3	0.692	0,312	Valid
	X2.4	0.747	0,312	Valid
	X2.5	0.582	0,312	Valid
	X2.6	0.755	0,312	Valid
	X2.7	0.577	0,312	Valid
	X2.8	0.359	0,312	Valid
	X2.9	0.771	0,312	Valid
	X2.10	0.658	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.660	0,312	Valid
	Y.2	0.630	0,312	Valid
	Y.3	0.665	0,312	Valid
	Y.4	0.682	0,312	Valid
	Y.5	0.701	0,312	Valid
	Y.6	0.733	0,312	Valid
	Y.7	0.723	0,312	Valid

Sumber : Data diolah Juni 2021

Item pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Promosi (X1)	0.849	Reliabel
Mutasi (X2)	0.803	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.895	Reliabel

Sumber : Data diolah Juni 2021

dikatakan reliabel apabila nilai Cronboach Alpha $> 0,60$

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.995	4.640		3.447	.001		
	Promosi (X1)	.322	.157	.350	2.054	.047	.477	2.097
	Mutasi (X2)	.333	.141	.402	2.356	.024	.477	2.097

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.995	4.640		3.447	.001		
	Promosi (X1)	.322	.157	.350	2.054	.047	.477	2.097
	Mutasi (X2)	.333	.141	.402	2.356	.024	.477	2.097

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Mutasi (X2), Promosi (X1)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.594	2	216.297	17.582	.000 ^b
	Residual	455.181	37	12.302		
	Total	887.775	39			

Uji Normalitas

Sumber : Data diolah Juni 2021
dikatakan data regresi berdistribusi normal
apabila nilai baris Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41632982
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.102
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R-Square didapatkan sebesar 0,460. Apabila disajikan dalam bentuk persentase adalah nilai koefisien determinasi sebesar 46% sama dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa promosi dan mutasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 46%, sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Apabila nilai determinasi semakin kecil (mendekati 0) maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya dan begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara” yang dilakukan pada pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Malang yang memiliki beberapa karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

1. Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung (2,054) > ttabel (2,024) dengan signifikansi 0,047 < 0,05. Variabel mutasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,333 dibanding dengan promosi jabatan yang hanya sebesar 0,322.

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung (2,356) > ttabel (2,024) dengan signifikansi 0,024 < 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai nilai Fhitung sebesar (17,582) > Ftabel (3,25) dengan signifikan 0,000 < 0,05.
4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat. Nilai Adjusted R- Square yang diperoleh adalah sebesar 0.460 menunjukkan sekitar 46% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan (X1) dan variabel mutasi (X2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan dan mutasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 46%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Malang diperoleh hasil penelitian yaitu Variabel promosi dengan jawaban responden setuju dan rata-rata 3.85 “Instansi ini adil dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai” dan variabel mutasi dengan jawaban responden setuju dan rata-rata 3.68 “Mutasi dilakukan berdasarkan keinginan dari pegawai itu sendiri” kemudian variabel kinerja pegawai dengan jawaban mayoritas responden setuju dan rata-rata 4.07 “Saya mampu mengerjakan sendiri hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja saya” saran peneliti dari hasil analisa tersebut instansi sebaiknya terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawai dalam berbagai bentuk dukungan seperti, adanya peningkatan jenjang karier yang jelas dan memberikan motivasi kerja dalam setiap kegiatan serta pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan emosional atau kemampuan intelektual sehingga, pegawai lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dengan harapan pegawai mampu meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat memperluas sampel penelitian dari instansi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Daryanto. 2013. *Sari Kuliah Manajemen Produksi*. Bandung: Satu Nusa.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasan, Iqbal. 2012. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Nurdin, Usman. 2015. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulu*. Bandung: CV Sinar Baru
- Riduwan, Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Darmikayani, Luh, Putu. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Habibi, Novian. 2015. *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah*

Kalimantan Barat. Kalimantan: Jurnal Universitas Tanjungpura.

Skripsi

- Alfiqi, Muhammad. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Medan: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara
- Ginting, Rini Troelin. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan Medan*: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Lubis, Zuninda Ulfah. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara
- Putri, Gharsina Fajarani. 2015. *Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Di Vio Cihampelas Hotel Bandung*. Bandung: Skripsi Manajemen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung
- Siagian, Ricca Adelina. 2010. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Medan: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara
- Wilantari, Atika. 2010. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.