

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)

Promotion of Employment and mutations influence on employee performance
(Study on Employee Regional Office of Directorate General of Treasury, North Sulawesi Province)

Oleh:

Navrathin Datu Sabar¹
Adolfina²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹navrathindsabar@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³luckydotulong@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan kinerja mereka sebaik mungkin. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan cara pemberian Promosi Jabatan dan Mutasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai dengan metode purposive sampling. 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.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Mutasi, Kinerja.

Abstract : Human resources is an important part of an organization or company. Inside maintain and improve the productivity of an enterprise, the role of human resource management is very important in terms of manpower strive for willing and able to give them the best possible performance. In improving employee performance can be done in various ways one of which is by way of Promotion of Employment and Movements. The purpose of this study is to determine whether there is an effect of promotions and transfers to employee performance at the Regional Office of Directorate General of Treasury, North Sulawesi. The method used is multiple regression analysis. The samples used were 30 employees with purposive sampling method. The results of this study indicate that promotions and transfers affect the performance of employees. Promotions positive and significant influence on employee performance. Mutations affect the performance of employees. Relationship between Advancement and mutation of a strong employee performance. Promotion of Employment and mutation is one important activity in the development of employees due to their promotions and transfers can motivate employees to improve performance is.

Keywords: Promotional, Mutations, Performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Promosi Jabatan dan Mutasi yang diberikan pada karyawan.

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan perusahaan. Handoko (2012:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Tinjauan Pustaka**Kinerja Karyawan**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). (Hasibuan, 2011: 94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan Setiawan, (2013). Irham Fahmi (2016:88) Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Ardana (2012:107) ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya, yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas.

Mutasi

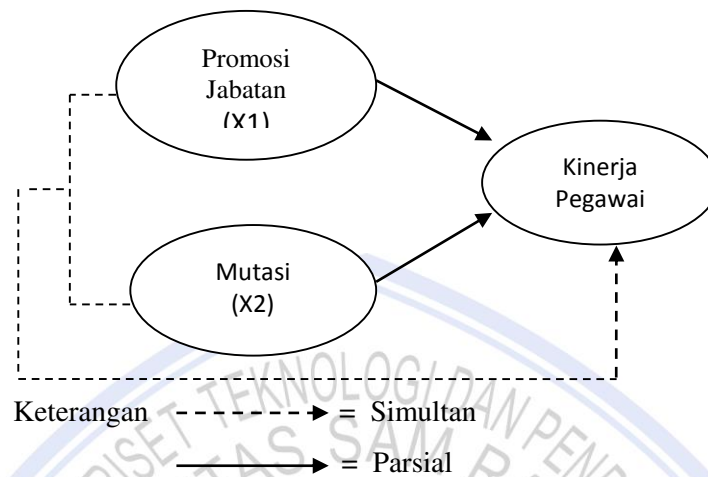
Dessler, (2005: 46) mutasi merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan. Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan Sastrohadiwirjoyo (2002:274).

Penelitian Terdahulu

Nurdin dkk (2015) dengan judul "Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh". Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan, mutasi, promosi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Aceh.

Muhammad Isa Indrawan (2015) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh serempak dan signifikan terhadap prestasi kerja dan promosi jabatan dominan mempengaruhi prestasi kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris yang telah di uraikan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Promosi Jabatan dan Mutasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.
- H2 : Promosi Jabatan diduga berpengaruh terhadap kineja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.
- H1 : Mutasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dilakukan melalui survey. Survey ini dilakukan terhadap pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara dengan menyebarkan angket. Penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu, 2 variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2), dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Februari-Juli 2017

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek-objek yang mempunypengaai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai 72 orang yang terbagi dalam beberapa bidang yaitu Bidang Umum, Bidang Keuangan, Bidang PAPK, Bidang PPAI & PPAII dan Bidang SKKI. Pengambilan sampel secara purposive sampling yaitu pengambilan sampel secara sengaja. Sampel yang digunakan yaitu pegawai yang mempunyai potensi untuk di promosikan berdasarkan pendidikan S1 dan S2 sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari angket atau daftar pernyataan tertulis yang akan dijawab responden, dalam hal ini Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara yang menjadi sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

1. Promosi merupakan proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Indikator Promosi Jabatan: Kejujuran, Kepemimpinan, Inisiatif dan Kreatif, Pendidikan, Kesehatan (Abdurrahmat Fathoni, 2006:121).
2. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal di dalam organisasi. Indikator Mutasi: Pengalaman, Kebutuhan, Tanggung jawab, Pengetahuan.
3. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator Kinerja : Kedisiplinan, Tanggung Jawab pekerjaan, Kemampuan bekerjasama Ketelitian, Prosedur Kerja

Metode Analisis

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteriskedastisitas
- Uji Normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Sugiyono (2016:298) Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai *intercept/constant*
- X₁ : Variabel Promosi Jabatan
- X₂ : Variabel Mutasi
- β₁β₂ : Koefisien regresi
- e : *Error*

Pengujian Hipotesis

Uji F : ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t : digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	X1.1	0,838	0,30	Valid
	X1.2	0,864	0,30	Valid
	X1.3	0,784	0,30	Valid
	X1.4	0,736	0,30	Valid
	X1.5	0,738	0,30	Valid
Mutasi (X2)	X2.1	0,785	0,30	Valid
	X2.2	0,715	0,30	Valid
	X2.3	0,516	0,30	Valid
	X2.4	0,615	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,813	0,30	Valid
	Y2	0,846	0,30	Valid
	Y3	0,813	0,30	Valid
	Y4	0,743	0,30	Valid
	Y5	0,467	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai *Item Correlation* yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal 0.30.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	0,917	Reliabel
Mutasi (X ₂)	0,825	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Croanbach Alpha* >0,6.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan	.808	1.238	Bebas Multikolinearitas
Mutasi	.808	1.238	Bebas Multikolinearitas

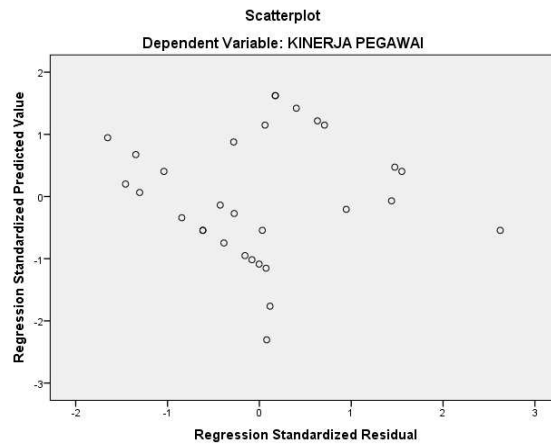
Sumber: Olahan Data, 2017

Asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan bebas lainnya. Pengujian multikolinearitas akan digunakan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebuah model regresi akan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2009 : 95).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2009: 125). Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedaptisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

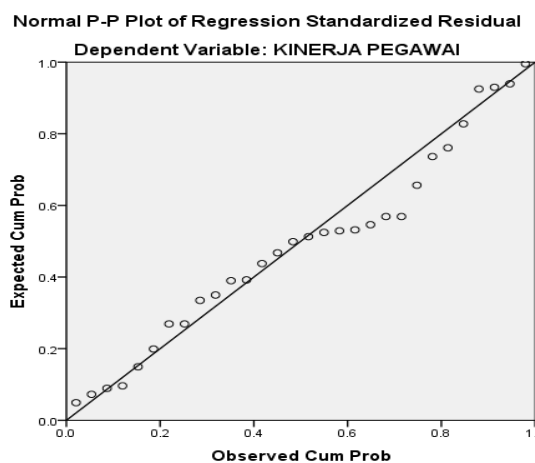


Gambar 1.2 Heterokedastitas
Sumber: Olahan Data 2017

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan melihat Scatterplot, dimana (Ghozali, 2009 : 125-126):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 1.3 Uji Normalitas
Sumber: Olahan Data 2017

Gambar Normal P-P Plot uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya megikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009:88)

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	sig
1.	Regression	88.303	2	44.151	18.511	.000 ^b
	Residual	64.397	27	2.385		
	Total	152.700	29			

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

b. *. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI JABATAN*

Sumber: Olahan Data 2017

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara, dengan menggunakan uji hipotesis. Hasil Pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 18.511 dengan signifikan $0.000 < 0.05$ atau kurang dari 5 %. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05, hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Promosi Jabatan dan Mutasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji t

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	5.823	2.705		2.153	.040
1	PROMOSI JABATAN	.473	.118	.559	4.020	.000
	MUTASI	.354	.151	.326	2.341	.027

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Variabel Promosi jabatan, t hitung = 4.020, dengan signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

2. Variabel Mutasi, t hitung = 2.341, dengan signifikan $0.027 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Mutasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat pada bagian *coefficient* bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.547	1.544

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PROMOSI JABATAN

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.760 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Promosi Jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 76.0% atau dikatakan keeratan hubungannya kuat.

Hasil koefisien Determinasi atau R square adalah 0.578 yang menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Promosi Jabatan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara (X_1) dan Mutasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara (X_2) 57.8%, sementara sisanya sebesar 42.2 dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Promosi Jabatan (X_1) dan Mutasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan kedua variabel independent (promosi jabatan dan mutasi) secara simultan dengan kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan menunjukkan kriteria sangat kuat. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui secara simultan kedua variabel independent/bebas memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

Rumusan masalah apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara, yaitu kedua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga tujuan penelitian terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh secara bersama promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara.

Hipotesis H_1 diterima, yang menyatakan Promosi Jabatan dan Mutasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdin dkk (2015) diperoleh hasil bahwa penempatan, mutasi dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setda aceh.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, yang berdampak pada Kinerja yang baik sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Rivai (2003:211).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Hipotesis H2 diterima yaitu menyatakan promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Kinerja pegawai bisa lebih baik dengan meningkatkan promosi jabatan serta lebih memperhatikan indikator kepemimpinan dan pendidikan formal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Citra Ayu Ningsih dkk, (2015) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) Area Kendari. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rudi Prasetyo Ardi, dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai.

Mutasi merupakan 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 yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Sastrohadiwirjo (2002:247).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Dalam hipotesis H3 diterima yang menyatakan mutasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurdin dkk (2015) diperoleh hasil bahwa penempatan, mutasi dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setda aceh. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh isa indrawan (2015) yang menunjukkan bahwa mutasi kurang berpengaruh dan secara statistic tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian data tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.823 + 0,473X_1 + 0,354X_2$$

Artinya bahwa Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Promosi Jabatan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara promosi jabatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.473 mengandung arti untuk setiap pertambahan Promosi Jabatan (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0.473, variabel X2 sebesar 0.354 mengandung arti untuk setiap mutasi (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.354.

2. Hubungan variabel Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.760. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Promosi Jabatan, dan Mutasi memberika pengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.
3. Melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0.578. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57.8%, sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Secara simultan hasil perhitungan menggunakan program SPSS bahwa nilai Fhitung = 18.511 dengan signifikan $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa Promosi Jabatan dan Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Kantor Wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara sebaiknya memperhatikan setiap item dalam pemberian promosi jabatan kepada pegawai khususnya pada aspek pendidikan formal dan kepemimpinan.

2. Sebagai bagian terpenting dalam aset-aset perusahaan, pegawai yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya lebih meningkatkan perilaku kerja yang baik agar dapat meningkatkan hasil kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai target yang ingin dicapai, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum di ungkap berapa besar pengaruhnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Ardi, Rudi Prasetyo, Sukmasari, Ninik, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang*. <http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/search/search> E B B A N K. Vol. 7, No. 2, Desember 2016. Hal 105-110
- Ghozali, Iman, 2009. *Aplikasi analisis multivariyate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemaen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Indrawan, Muhammad Isa, 2015. *Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT.Bank mandiri (Persero) Cabang ahmad yani*. <http://www.jurnalmudiraindure.com/pengaruh-promosi-jabatan-dan-mutasi-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pt-bank-mandiri-persero-cabang-ahmad-yani-medan/> Jurnal Imiah Integritas. Vo.1 No.3 Oktober 2015.
- Kasmir, 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik), edisi satu, cetakan pertama*,
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Grafindo Persada Jakarta.
- Ningsi, Citra Ayu, 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Publik*. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/1765> Volume 5 No 1 Thn 2015. Hal 132-143.
- Nurdin, dkk.2015. *Pengaruh Penempatan, mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai secretariat daerah aceh*. <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.4/vol.4.no.2/23.%20221-228.%20Nurdin.pdf>. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.Vol.4, No.2, Mei 2015. Hal 221-228
- Sastrihadiwirjoyo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Manajemen*.Bandung: Alfabeta, CV.