



Terbit *online* pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317

JIBK

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

Nurlili Adri¹⁾, Budi Yanti²⁾

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 12 September 2022

Revisi Akhir: 5 Desember 2022

Diterbitkan *Online*: 1 Januari 2023

KATA KUNCI

Promosi Jabatan, Mutasi dan Prestasi Kerja Pegawai

KORESPONDENSI

Telepon:

E-mail: budiyantibudi04@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi berjumlah 57 responden, teknik pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* sehingga sampel sebanyak 57 responden, metode pengumpulan data: observasi, wawancara, angket, dan tinjauan kepustakaan. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui $Y = 26,609 + 0,302 X_1 + 0,537 X_2$. Dari hasil uji t diketahui promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai signifikan $0,042 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $(2,087) > t_{tabel}$ sebesar $(1,673)$, dan mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $(3,170) > t_{tabel}$ $(1,673)$. Dari hasil uji F terbukti promosi jabatan dan promosi secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai F_{hitung} $(10,537) > F_{tabel}$ $(3,17)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dijelaskan variabel lain.

PENDAHULUAN

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Barat memberikan fasilitas-fasilitas kepada pegawainya, antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, tunjangan sosial dan hari raya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan instansi mengingat pentingnya kenyamanan dalam bekerja, maka

instansi rutin untuk melakukan kegiatan promosi jabatan dan mutasi sebagai upaya peningkatan prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan dan mutasi yang dilakukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Barat masih terlibat belum efektif. Hal ini terjadi karena promosi jabatan dan mutasi yang dilakukan masih jarang dilakukan

sehingga sebagian besar pegawai masih bekerja secara monoton.

Pelaksanaan promosi jabatan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat apabila pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang kosong. Dalam pelaksanaan promosi jabatan tersebut terdapat sebagian pegawai yang tidak berkeinginan untuk dipromosikan padahal telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Ketidakinginan pegawai untuk dipromosikan disebabkan karena pegawai belum sanggup untuk menduduki jabatan yang akan dipromosikan karena memiliki tanggungjawab yang besar untuk membimbing staf yang akan dibawahinya.

Prosedur pelaksanaan mutasi di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat adalah unit bidang mengajukan usulan mutasi kepada kepada dinas terkait dengan adanya kebutuhan mutasi pegawai. Untuk mendukung mutasi tersebut unit terkait mengisi formulir perubahan status pekerja, kepala bagian SDM memastikan semua dokumen-dokumen pendukung mutasi pegawai sudah lengkap.

Setelah semua dokumen diisi dengan lengkap oleh Bidang Kepegawaian dan disetujui maka selanjutnya dibuat surat tugas mutasi atas nama pegawai yang bersangkutan dengan tanda tangan persetujuan dari Kepala Dinas. Surat tugas yang telah terbit diberikan pada pegawai yang bersangkutan, maka pegawai yang bersangkutan dapat mulai bekerja di unit baru setelah surat tugas diterima.

Pelaksanaan mutasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dilihat dari pengalaman kerja yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, namun dalam pelaksanaan mutasi masih jarang dilakukan.

Pelaksanaan mutasi berdasarkan kemampuan pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat terlihat belum cocok dengan masa kerja yang dimiliki pegawai, karena mutasi tersebut masih memiliki kategori pekerjaan yang sama, sehingga pekerjaan itu dianggap tidak menantang dan tidak memberikan dorongan berprestasi bagi pegawai yang mutasi.

Pelaksanaan mutasi atas keinginan pegawai sering terjadi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena pegawai tersebut telah jenuh dengan pekerjaan yang sama, namun permintaan tersebut sangat jarang sekali ditanggapi karena dianggap belum memenuhi kualifikasi atau belum adanya permintaan pegawai dari instansi lain.

Permasalahan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Barat disebabkan karena promosi jabatan dan mutasi. Kedua faktor tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan tidak melaksanakan promosi jabatan secara rutin membuat karir pegawai tidak berkembang sehingga timbul rasa kebosanan pegawai dalam bekerja selain itu kurangnya mutasi yang dilakukan membuat tujuan dari pelaksanaan mutasi seperti memotivasi pegawai agar lebih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik sehingga pegawai merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Berdasarkan masalah di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat”**.

LANDASAN TEORI

Promosi Jabatan

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 upah atau gaji serta tunjangan lain.

Menurut Priansa (2018:268), promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

Menurut Priansa (2018:268), indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan

Promosi jabatan yang ada dalam organisasi hendaknya didasarkan atas adanya kebutuhan dari dalam organisasi sehingga pegawai yang dipromosikan dibutuhkan organisasi.

2. Kepercayaan

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya.

3. Keadilan

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.

4. Formasi

Promosi jabatan bagi pegawai harus berasaskan ketersediaan formasi yang ada dalam organisasi. Dengan demikian kepentingan organisasi akan terpelihara.

Mutasi

Mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang pegawai dalam suatu organisasi. Karena mutasi merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi pegawai, maka dikatakan bahwa mutasi merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk mengembangkan pegawai dalam lingkungan organisasi.

Menurut Samsudin (2019:254), mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi.

Menurut Samsudin (2019:254), indikator dari mutasi adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi

Kualifikasi yaitu standarkan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengisi jabatan tertentu, hal ini dapat dilakukan berdasarkan Ijazah, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

2. Kemampuan

Pegawai mempunyai kemampuan atau melebihi kualifikasi yang dituntut organisasi, maka yang bersangkutan merasa tidak cocok mengerjakan pekerjaan tersebut.

3. Keinginan pegawai

Mutasi atas keinginan pegawai yaitu terkadang pegawai secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ke tempat kerja lain yang ada dalam lingkungan organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat

seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2015:151), prestasi kerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut Sutrisno (2015:152), prestasi kerja dapat diukur dalam 6 (enam) aspek sebagai berikut:

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi berhubungan dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian yang telah disusun diatas serta membandingkan dengan teori yang ada, maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 = Diduga promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

H_2 = Diduga mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

H_3 = Diduga promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:147), kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 57 orang pegawai.

Metode pengambilan sampel yaitu *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan teknik tersebut maka sampel yang digunakan sebanyak 57 orang pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Sugiyono (2016:147), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat

perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Data-data kuantitatif yang didapat dari angket yang dikumpulkan, diolah, disederhanakan, disajikan dan dianalisa secara deskriptif melalui tabel frekuensi dan grafik agar mudah dimengerti. Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.CS) + (2.TS) + (1.STS)}{n}$$

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
CS	= Cukup Setuju
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju
n	= Sampel

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121), uji validitas bertujuan untuk menguji keabsahan data atau kevalitan data. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk menentukan setiap butir dalam instrumen tersebut valid atau tidak.

Rumus *Korelasi Pearson* atau *Product Moments Correlation* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi skor butir dengan skor total
n	= Jumlah responden
x	= Skor butir
y	= Skor total
$\sum x$	= Jumlah Skor item
$\sum y$	= Jumlah skor total

Kriteria pengambilan keputusan dari uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Corrected item-total correlation* > 0,300, maka item-item pertanyaan dari angket adalah valid.
2. Jika nilai *corrected item-total correlation* ≤ 0,300, maka item-item pertanyaan dari angket adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:130), pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tes-retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Pada penelitian ini penulis mengukur uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbachs Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{Sj^2} \right]$$

Keterangan:

r_i	= Koefisien korelasi alpha
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
Si^2	= Jumlah varian butir atau skor setiap item
Sj^2	= Varian-varian total atau skor total

Kriteria pengambilan keputusan dari uji reliabilitas yaitu:

1. Apabila nilai *cronbachs alpha* > 0,600 maka instrumen pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai *cronbachs alpha* ≤ 0,600 maka instrumen pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), adapun model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1	= Promosi Jabatan
X_2	= Mutasi
Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta

b = Koefisien regresi X_1, X_2
 e = *Standar Error*

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2016:181), digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

t = Koefisien t_{test}
 r = Korelasi
 n = Jumlah sampel
 r^2 = Koefisien determinasi

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig \leq 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2016:199), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%. Nilai F statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variasi terikat, dengan derajat kepercayaan df_1

= $k - 1$ dan $df_2 = n - k$ tertentu. Rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}
 R^2 = Nilai koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel
 k = Jumlah variabel

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig \leq 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016:154), koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan menghitung dan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase (%) yang diketahui dari nilai *Adjusted R Square*.

Hal ini dapat diketahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan sisanya dari 100% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Uji koefisien determinasi dilaksanakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi.
 b_1 = Koefisien korelasi
 b_2 = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila R^2 mendekati angka 0 (nol), maka variansi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.
2. Apabila R^2 mendekati angka 1 (satu), maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.609	5.128		5.189	0,000
1 X1	0,302	0,145	0,255	2,087	0,042
X2	0,537	0,169	0,387	3,170	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2021.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,609 + 0,302 X_1 + 0,537 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 26,609. Artinya tanpa variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) atau (X_1 dan $X_2 = 0$), maka prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sudah ada sebesar 26,609 satuan.
2. Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_1), sebesar 0,302 satuan. Artinya jika variabel bebas mutasi (X_2), dan prestasi kerja (Y) tetap dan promosi jabatan (X_1)

mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,302 satuan atau 30,2%.

3. Koefisien regresi variabel mutasi (X_2), sebesar 0,537 satuan. Artinya jika variabel promosi jabatan (X_1), dan prestasi kerja (Y) tetap dan mutasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,537 satuan atau 53,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji secara parsial (t) yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.609	5.128		5.189	0,000
1 X1	0,302	0,145	0,255	2,087	0,042
X2	0,537	0,169	0,387	3,170	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2021.

Berdasarkan hasil uji t, maka diketahui variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena nilai signifikan $0,042 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $(2,087) > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 57 - 3 = 54$ sebesar $(1,673)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel mutasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM

Provinsi Sumatera Barat, karenanilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $(3,170) > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 57 - 3 = 54$ sebesar $(1,673)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan uji secara simultan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	351.070	2	175.535	10.357	0,000 ^b
1 Residual	915.246	54	16.949		
Total	1266.316	56			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $(10,537) > F_{tabel}$ $df_1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$, dan $df_2 = n - k (57 - 3 = 54)$ sebesar $3,17$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.250	4.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,250. Artinya, kemampuan variabel promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dijelaskan variabel lain seperti usaha *abilities, role/task perception*, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan (Sutrisno, 2015:151).

PEMBAHASAN

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada variabel promosi jabatan (X_1) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,302 satuan. Artinya variabel promosi jabatan (X_1) mengalami peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan $0,042 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $(2,087) > t_{tabel} (1,673)$. Artinya variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Saputri dan Suryalena (2018:8), menemukan promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan yang diterima oleh karyawan secara keseluruhan sudah dilakukan dengan baik, ini dilihat dari pengalaman, kecakapan, dan kombinasi, pengalaman dan kecakapan.

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas

Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Terjadinya pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat disebabkan karena instansi telah melaksanakan proses promosi jabatan berdasarkan kebutuhan, kepercayaan, keadilan dan formasi.

Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada variabel mutasi (X_2) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,537 satuan. Artinya variabel mutasi (X_2) mengalami peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,170) > t_{tabel} (1,673)$. Artinya variabel mutasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Saputri dan Suryalena (2018:8), menemukan mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi yang diterima karyawan secara keseluruhan sudah baik, ini dapat dilihat dari personal transfer (mutasi atas permintaan karyawan) dan *production transfer* (mutasi yang dilakukan perusahaan).

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sehingga dapat

memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Terjadinya pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat disebabkan karena proses mutasi telah dijalankan sesuai kualifikasi, kemampuan dan keinginan pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (F) di ketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (10,357) > F_{tabel} (3,17)$. Artinya, variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,250. Artinya, kemampuan variabel promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) dalam menjelaskan prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dijelaskan variabel lain seperti pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Saputri dan Suryalena (2018:8), menemukan terdapatnya pengaruh secara positif dan signifikan antara promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin pimpinan meningkatkan mutasi dan promosi jabatan, maka prestasi kerja akan meningkat dan rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) memiliki kontribusi yang sedang terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena dibuktikan dengan nilai *Adjusted R-Square* masih jauh dari angka 1. Pengaruh kedua variabel tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena pimpinan memiliki perhatian yang baik kepada pegawainya seperti mengevaluasi setiap hasil kerja pegawai, sehingga bermanfaat bagi pegawai untuk perubahan selain itu pegawai juga patuh terhadap kedisiplinan yang berlaku pada instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, maka hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) didapatkan nilai $Y = 26,609 + 0,302 X_1 + 0,537 X_2$. Artinya variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Hasil uji t pada variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai $t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (1,673)$ dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$.
3. Hasil uji t pada variabel mutasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai $t_{hitung} (3,170) > t_{tabel} (1,673)$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
4. Hasil uji F pada variabel promosi jabatan (X_1) dan mutasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat karena nilai $F_{hitung} (10,537) > F_{tabel} (3,17)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) di ketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,250. Artinya, kemampuan variabel promosi jabatan (X_1), dan mutasi (X_2) dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dijelaskan variabel lain seperti usaha *abilities, role/task perception*, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan (Sutrisno, 2015:151).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Husaini. 2016. Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Sigli. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur. *Sosial Humaniora Vol, 1 No. 2 Tahun 2016*.
- Badriyah Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Fahmi Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada. Depok.

- Handoko Tani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Samsudin Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Jakarta.
- Saputri Diah Mustika Rani dan Suryalena. 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau. Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 5, No. 2 Desember 2018*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Sebelas. Raja Grafindo Perdasa. Jakarta.
- Widyaningrum EnnyMahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Wati Dahlia, et, al. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Agro Muko-Mukomuko Estate. Program Studi Manajemen UM. Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 1 No. 1. Januari 2020*.