

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN
KECAMATAN MUARADUA KABUPATEN OKU SELATAN**

Septa Yupianti¹, Yunita Sari², Hilmi Wiranawata³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Jl. Ratu Penghulu No.2301, Karang Sari, Baturaja, Tj. Baru, Kec. Baturaja Timur,

Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32115

Email: septayupianti@gmail.com¹, yunitaubr1@yahoo.com², Wiranawata@gmail.com³

ABSTRACT

Human resources played a crucial role in government agencies. In both government and private institutions, it was not only expected that employees were capable and skilled but also willing to work diligently and strive for optimal results. Simply put, by implementing employee mutations in suitable positions and motivating employees through promotion, it could lead to good employees performance. With the organization's strategies to improve employees performance through mutations and promotions, the Office of Food Security in South Oku Regency was no exception. Based on data analysis using multiple linear regression, the research results showed a coefficient of determination (R^2) value of 0.952 for Mutation (X_1) and Promotion (X_2). This indicated that 95.2% of the Employees' Performance at the Office of Food Security in South Oku Regency was influenced by mutations (X_1) and promotions (X_2), while the remaining 4.8% was influenced by other variables not mentioned in this study, such as skills and knowledge (Kasmir, 2018;189). Meanwhile, the partial and simultaneous testing results showed a significant influence of Mutation and Promotion on Employees Performance at the Office of Food Security in Muaradua Subdistrict, South Oku Regency.

Keywords: Mutation, Promotion, Employees Performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan. Pada setiap instansi pemerintahan maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Sederhananya, dengan melaksanakan mutasi pegawai pada posisi yang tepat dan memotivasi pegawai dalam bentuk pemberian promosi jabatan akan berdampak pada munculnya kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya Strategi yang digunakan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik melalui mutasi dan promosi, tak terkecuali pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan hitungan regresi linier berganda bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh untuk mutasi (X_1) dan promosi (X_2) sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan berarti 95,2 % kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan dipengaruhi oleh mutasi (X_1) dan promosi (X_2) sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kemampuan, keahlian, dan pengetahuan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial dan simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua, Kabupaten Oku Selatan.

Kata Kunci: Mutasi, Promosi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah bertugas untuk membantu memberikan pelayanan terbaik dan mendapatkan kepercayaan masyarakat dengan cara menonjolkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh instansi, misalnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Artinya, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam instansi pemerintahan.

Menurut Busro (2020) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sendiri dapat timbul karena beberapa faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya mutasi (Bambang Wahyudi, 2016). Setiap instansi pemerintahan, mutasi dan promosi akan menimbulkan suasana dan semangat baru, serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik lagi. Menurut Hasibuan (2021) bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam satu organisasi. Sedangkan, promosi menurut Hasibuan (2016) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa pegawai Dinas Ketahanan Pangan, diperoleh informasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan mutasi. Berdasarkan indikator penanggulangan pangkat di kantor Dinas Ketahanan Pangan itu dimutasi dari sekertariat ke bidang cadangan dan keamanan pangan, yang mempengaruhi pekerjaan, kemudian pegawai yang mengalami perputaran jabatan dilakukan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan menghindarkan kejenuhan. Namun yang terjadi di

lapangan pegawai yang menduduki jabatan baru mereka harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan mempelajari dari awal tugas pokok dan fungsi pekerjaan sehingga membuat pekerjaan terhambat atau pegawai butuh waktu untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan promosi berdasarkan dimensi kinerja indikator disiplin yaitu masih kurangnya kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di Dinas Ketahanan Pangan yang disebabkan karena kemalasan atau kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapat bahwa pelanggaran disiplin pegawai yang mengalami peningkatan dari tingkat ketidakhadiran dan terlambat masuk kerja yang menyebabkan pekerjaannya tidak terselesaikan dan menumpuk sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, hal inilah yang mempengaruhi pegawai tidak dapat dipromosikan. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua, Kabupaten Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, atau tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam satu organisasi (Hasibuan, 2021). Mutasi atau transfer adalah proses perpindahan seseorang ke posisi baru dengan tingkatan dan kompensasi yang sama, selanjutnya mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda (Edison *et al.*, 2018).

Menurut Sastrohadiwirjyo (2018) diketahui bahwa mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi yang digunakan untuk mengukur mutasi, diantaranya adalah demosi, penangguhan kenaikan pangkat, pembebasan tugas, *temporary transfer*, *job rotation*, *replacement transfer*.

Bambang Wahyudi (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa mutasi akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan kinerja, namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan kinerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi akan dilakukan secara objektif. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut H₁. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.

Promosi

Menurut Edwin B. Flipo dikutip oleh Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Kemudian, menurut Hasibuan (2016) bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Selanjutnya, menurut Afandi (2018) bahwa promosi jabatan adalah pimpinan

tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin. Bambang Wahyudi (2017) mengatakan bahwa indikator menaikkan jabatan pegawai atau pegawai satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau pegawai yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Afandi (2018) mengatakan bahwa dimensi dan indikator dalam promosi jabatan adalah 1) Kepemimpinan yang mempunyai 2 indikator yaitu komunikatif dan intelektual, 2) Kinerja yang mempunyai 2 indikator yaitu berprestasi dan disiplin, 3) Loyalitas yang mempunyai 2 indikator yaitu kejujuran dan mempunyai rasa memiliki.

Menurut Hasibuan (2016) promosi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja, artinya dengan adanya promosi jabatan, maka akan menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan secara sadar untuk meningkatkan disiplin kerjanya, dan hasil akhir yang akan dicapai adalah peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah H₂. Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.

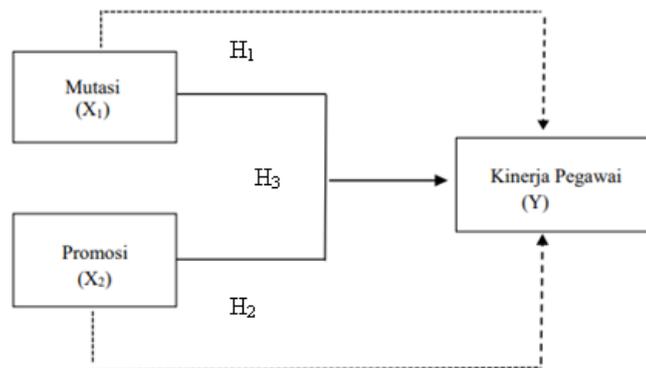
Kinerja

Menurut Ruliana (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian, menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan jawabnya, dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang untuk menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator kerja yaitu 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) Dimensi perilaku kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu

derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok disiplin kerja dan inisiatif, 3) Dimensi sifat pribadi yang terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan dan kreativitas yaitu kemampuan untuk mengajukan ide atau usulan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah H₃. Mutasi dan promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan. Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai mutasi, promosi, dan kinerja pegawai, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Ruang lingkup penelitian membahas tentang mutasi, promosi, kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muara Dua Kabupaten Oku Selatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu daftar pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muara Dua Kabupaten Oku Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muara Dua Kabupaten Oku Selatan sebanyak 33 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan penelitian

populasi. Hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan bahwa apabila kurang dari 100 responden lebih baik semua responden digunakan sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden yang diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Pendapat dari responden tentang variabel mutasi, promosi, dan kinerja pegawai akan diberi skor 1 untuk kategori sangat tidak setuju (STS) sampai dengan skor 5 untuk kategori sangat setuju (SS).

Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi *Pearson* dan metode *Coreccted Item Total Corelation* dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel dinyatakan valid.

sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, jika reliabilitas $< 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan $0,7$ dapat diterima dan di atas $0,8$ adalah baik.

Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS. Uji hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $0,05$ ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengambilan keputusan bahwa jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Selanjutnya, Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kriteria jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Variabel mutasi menurut Hasibuan (2021) dinyatakan bahwa mutasi merupakan suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi, sedangkan indikator mutasi diadopsi dari penelitian Wahyudi (2017) yaitu demosi, penangguhan kenaikan

pangkat, pembebasan tugas, *temporary transfer*, *job rotation*, *production transfer*.

Variabel promosi menurut Hasibuan (2016) dinyatakan bahwa promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lain, walaupun tidak selalu demikian, sedangkan indikator promosi diadopsi dari penelitian Afandi (2018) yaitu komunikatif, intelektual, berprestasi, disiplin, kejujuran, merasa memiliki.

Variabel kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) diketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan indikator kinerja pegawai diadopsi dari penelitian Afandi (2018) yaitu kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, kepemimpinan, kreativitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	48,48
2	Perempuan	17	51,52
Total		33	100
1	SMA	10	30,30
2	S1	19	57,58
3	S2	4	12,12
Total		33	100
1	PLT KADIN	1	3,03
2	KEPADA BIDANG	3	9,09
3	KASUBBAG	1	3,03
4	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN	1	3,03
5	ANALIS KETAHANAN PANGAN	9	27,27
6	ANALIS POLA KONSUMSI PANGAN MASYARAKAT	1	3,03
7	ANALIS RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	1	3,03
8	PENGAWAS HARGA PANGAN	1	3,03
9	PENGELOLA DATA SISTEM INFORMASI PERBENDAHARAN	1	3,03

No	Jenis	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
10	PERENCANA	1	3,03
11	STAF DINAS KETAHANAN PANGAN	8	24,24
12	PENGADMINISTRASI UMUM	1	3,03
13	ARSIPARIS	1	3,03
14	OPERATOR	3	9,09
Total		33	100

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan Tabel 1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa mayoritas responden laki-laki yaitu sebesar 16 orang dengan tingkat persentase 48,48% dan sisanya sebanyak 17 orang dengan tingkat persentasi sebesar 51,52% yaitu perempuan. Karakteristik berdasarkan pendidikan didapatkan hasil bahwa mayoritas responden dari lulusan SMA sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 30,30 %, untuk lulusan S1 sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 57,58 %, untuk lulusan S2 sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 12,12 %. Dari data tersebut diketahui pendidikan pegawai di DKP

Kabupaten OKU Selatan di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1. Namun masih ada 10 orang yang masih lulusan SMA dengan persentase sebesar 30,30% dari total keseluruhan pegawai. Karakteristik berdasarkan jabatan, ada empat belas kategori jabatan. Dari data tersebut diketahui jabatan pegawai di DKP Kabupaten OKU Selatan di dominasi oleh Analis ketahanan Pangan sebanyak 9 orang atau sebesar 27,7% dan Staf Dinas Ketahanan Pangan sebanyak 8 orang atau sebesar 24,24%. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi *Pearson* dan metode *Coreccted item total corelation*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung} (Corrected Item Total Correlation)	r _{tabel} (df=31; 5%)	Keterangan
1	0,559	0,344	Valid
2	0,550	0,344	Valid
3	0,454	0,344	Valid
4	0,523	0,344	Valid
5	0,542	0,344	Valid
6	0,627	0,344	Valid
7	0,515	0,344	Valid
8	0,778	0,344	Valid
9	0,703	0,344	Valid
10	0,812	0,344	Valid
11	0,361	0,344	Valid
12	0,673	0,344	Valid
13	0,706	0,344	Valid
14	0,664	0,344	Valid
15	0,635	0,344	Valid
16	0,621	0,344	Valid
17	0,772	0,344	Valid
18	0,565	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa r_{tabel} pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $33-2 = 31$ didapatkan r_{tabel} 0,344 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi

r_{hitung} setiap pernyataan dari variabel mutasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung} (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	r_{tabel} ($df=31; 5\%$)	Keterangan
1	0,559	0,344	Valid
2	0,801	0,344	Valid
3	0,579	0,344	Valid
4	0,668	0,344	Valid
5	0,745	0,344	Valid
6	0,702	0,344	Valid
7	0,653	0,344	Valid
8	0,681	0,344	Valid
9	0,464	0,344	Valid
10	0,608	0,344	Valid
11	0,471	0,344	Valid
12	0,540	0,344	Valid
13	0,551	0,344	Valid
14	0,596	0,344	Valid
15	0,543	0,344	Valid
16	0,519	0,344	Valid
17	0,614	0,344	Valid
18	0,571	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa r_{tabel} pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $33-2 = 31$ didapatkan r_{tabel} 0,344 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi

r_{hitung} setiap pernyataan dari variabel promosi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung} (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	r_{tabel} ($df=31; 5\%$)	Keterangan
1	0,724	0,344	Valid
2	0,618	0,344	Valid
3	0,518	0,344	Valid
4	0,708	0,344	Valid
5	0,714	0,344	Valid
6	0,694	0,344	Valid
7	0,379	0,344	Valid
8	0,814	0,344	Valid
9	0,524	0,344	Valid
10	0,550	0,344	Valid
11	0,530	0,344	Valid
12	0,563	0,344	Valid
13	0,792	0,344	Valid
14	0,646	0,344	Valid
15	0,602	0,344	Valid
16	0,563	0,344	Valid
17	0,442	0,344	Valid
18	0,518	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa r_{tabel} pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $33-2 = 31$ didapatkan r_{tabel} 0,344 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi

r_{hitung} setiap pernyataan dari variabel kinerja pegawai lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Mutasi (X_1)	0,924	Reliabel
Promosi (X_2)	0,921	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,80

bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel dengan kategori baik.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Kolmogorov Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,093	33	0,200

Sumber: Output SPSS (2023).

Hasil uji normalitas dengan metode *KolmogorovSmirnov Z* didapat nilai signifikansi untuk residual sebesar 0,200 > 0,05 sehingga menunjukkan bahwa

distribusi data faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah normal.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Mutasi	0,424	2,356
	Promosi	0,424	2,356

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu mutasi (X_1) sebesar 2,356, promosi (X_2) sebesar 2,356, pada kedua variabel bebas yang menunjukkan hal yang sama yaitu memiliki nilai VIF

kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,272	1,061	1,199	,240
	Mutasi	-,004	,031	-,040	,886
	Promosi	,018	0,033	,150	,541

a. Dependent Variable: Abs_Resid

Sumber: Output SPSS (2023).

Pada Tabel 8 terlihat bahwa signifikansi seluruh variabel terhadap residual lebih dari 0,05 dengan hasil demikian

disimpulkan yang dapat diambil maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model	Ustandardized Coefficients				
	B	Std. Error	T	Sig.	
1 (Constant)	-1,415	2,031	-,697	,491	
Mutasi	,156	,058	2,665	,012	
Promosi	,873	,063	13,797	,000	

Sumber: Output SPSS (2023).

$$Y = -1,415 + 0,156X_1 + 0,873X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -1,415, menunjukkan bahwa jika variabel mutasi (X_1) dan promosi (X_2) tidak ada atau bernilai nol maka kinerja pegawai (Y) sebesar -1,415.
- Koefisien regresi variabel mutasi (X_1) sebesar 0,156 artinya jika variabel mutasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,156 dengan asumsi variabel promosi (X_2) tetap dan tidak berubah.

- Koefisien regresi variabel promosi (X_2) sebesar 0,873 artinya jika variabel promosi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,873 dengan asumsi variabel mutasi (X_1) tetap dan tidak berubah.

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 10. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t) Coefficients^a

Model	t	Sig.
Mutasi	2,665	,012
Promosi	13,797	,000

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam Tabel 10 diperoleh koefisien t_{hitung} variabel mutasi sebesar 2,665, dan promosi sebesar 13,797, kemudian nilai t_{tabel} dicari dengan $df = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 5%, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t_{tabel} sebesar 2,042.

Nilai $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan. Nilai $t_{hitung} (13,797) < t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Anova ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3288,411	2	1644,205	298,289	,000 ^b
Residual	165,364	30	5,512		
Total	3453,775	32			

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan pada Tabel 11 didapatkan F_{hitung} sebesar 298,289. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , ($df1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1 = 2$ dan ($df2 = n-k-1 = 33-2-1 = 30$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ diperoleh F_{tabel} 3,32. Jadi $F_{hitung} 298,289 > F_{tabel}$

3,32 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan mutasi dan promosi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan. Nilai koefisien determinasi digunakan R square pada Tabel berikut ini.

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,976 ^a	,952	,949	2,34779

Sumber: Output SPSS (2023).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan sebesar 95.2% sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian serta pengetahuan (Kasmir, 2018).

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menunjukan bahwa mutasi mempengaruhi pegawai dalam memberikan kinerja pada instansi. Pegawai tidak suka jika mereka dimutasi, oleh karena itu untuk menghindari hal-hal terkait mutasi seperti demosi yang merupakan bentuk penurunan jabatan pegawai, penangguhan kenaikan pangkat, pembebasan tugas, jabatan diturunkan dan diisi orang lain, atau bahkan dipindahkan ke daerah lain maka pegawai akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk mengantisipasi agar mereka tidak dimutasi.

Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan, untuk menghindari di mutasikan pegawai selalu berusaha memenuhi kuantitas dan kualitas dalam bekerja seperti membuat laporan sesuai target serta datang tepat waktu ke kantor. Ketakutan akan mutasi mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2017) menyatakan bahwa suatu mutasi akan

membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan kinerja namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan kinerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi akan dilakukan secara objektif.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukan kinerja yang lebih tinggi. Salah satu tujuan dari mutasi pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, mutasi dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Habibi (2015), Cristiana (2017), dan Fajarani (2015) yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa promosi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika promosi yang dilakukan pimpinan dilakukan dengan baik dan benar yakni dengan mengambil keputusan promosi pegawai berdasarkan penilaian beberapa aspek pada pegawai seperti kemampuan komunikatif, keintelektualan dalam setiap kegiatan, prestasi yang dicapai, kedisiplinan dalam bekerja, kejujuran dan perasaan memiliki yang membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas instansi,

maka pegawai akan berusaha untuk memenuhi kriteria yang dinilai tersebut dengan memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Di kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan, kekosongan jabatan diisi dengan melihat kemampuan pegawai yang memiliki pengalaman dan sesuai dengan bidang yang akan di isi, sehingga pegawai berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar ketika ada promosi mereka memiliki peluang untuk ditunjuk menjadi Plt. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), tujuan dari promosi yaitu untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya. Hal ini berarti dengan adanya promosi jabatan, maka akan menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan secara sadar untuk meningkatkan disiplin kerjanya, dan hasil akhir yang akan dicapai adalah meningkatnya kinerja pegawai. Sederhananya, dengan memotivasi pegawai dalam bentuk pemberian promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Promosi pegawai yang didasarkan penilaian yang benar membuat pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penelitian tentang promosi ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2015), Darmikayani (2016), dan Ritonga (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial dan simultan, variabel mutasi dan promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan.
2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,952, hal ini menunjukkan bahwa 95,2% kinerja

Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Selatan dipengaruhi oleh mutasi dan promosi sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian serta pengetahuan (Kasmir, 2018).

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel mutasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu DKP Kabupaten OKU Selatan harus berupaya agar ketika mutasi dilakukan, pegawai menjadi terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Peneliti menyarankan menerapkan kebijakan seperti pegawai yang dimutasikan dapat kembali mengambil posisi semula atau di promosikan jika kinerjanya terlihat meningkat atau lebih baik dalam kurun waktu penilaian yang tidak terlalu lama sekitar 1 (satu) tahun, untuk mendorong pegawai meningkatkan kinerja.
2. Variabel promosi memiliki pengaruh yang besar dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Untuk Pihak DKP harus bisa mempertahankan hal tersebut dengan cara melakukan promosi jabatan berdasarkan penilaian yang baik dan benar terhadap karyawan yang akan dipromosikan diantaranya dengan menilai kemampuan komukatif, intelektual, berprestasi, disiplin, memiliki kejujuran dan rasa memiliki terhadap organisasi yang membuatnya terdorong berkinerja dengan baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa meneliti ulang dengan menambahkan variabel independen yang lain dan juga dilakukan di objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan indikator. Pekanbaru Riau: *Zanafa Publishing*.
- Christina, M. 2017. Kinerja Pendamping Lokal Desa Dalam Peningkatan Pembangunan Desa Di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Universitas Lampung.
- Edison, E., *et al.* 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, *Alfabeta*: Bandung.
- Fajarani, P.G.H. 2016. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di Vio Cihampelas Hotel Bandung.
- Habibi, N. 2015. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 4(2).
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M.S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *PT. Bumi Aksara*.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: *PT. Raja Grafindo Persada*.
- Ritonga, S.A., & Hasibuan, D. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 12-26.
- Ruliana, T., & lempung, T.M. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. 5(2), 293-298.
- Sastrohadiwiryo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Wahyudi, B. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: *Sulita*.