

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI
IMIGRASI (RUDENIM) PUSAT
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

HENI NUR RISMAWATI

NIM : 15612268



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI
IMIGRASI (RUDENIM) PUSAT
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

HENI NUR RISMAWATI

NIM : 15612268

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI
IMIGRASI (RUDENIM) PUSAT
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Heni Nur Rismawati
NIM : 15612268

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN.1001109101/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI
IMIGRASI (RUDENIM) PUSAT TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Heni Nur Rismawati
NIM : 15612268

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan
Desember Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN.1001109101/Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 9 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E. M.Ak., Ak., CA

NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Heni Nur Rismawati
Nim : 15612268
Tahun Angkatan : 2015
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap
Prestasi Kerja Pada Rumah Detensi Imigrasi
(Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa seluruh materi dalam skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, bukan rekayasa ataupun karya oranglain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa paksaan dari pihak manapun, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 November 2019



Heni Nur Rismawati
NIM 15612268

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi Orang Tua Tercinta sebagai tanda bakti hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya ini kepada orangtuaku yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Terima kasih banyak atas dukungannya.
2. Dosen dan Staf STIE Pembangunan, terima kasih atas bantuan dan tunjuk ajar yang telah diberikan kepadaku. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga, dan mohon maaf atas salah dan khilaf baik yang disengaja maupun tidak disengaja.
3. Manajemen Malam 2 (dua), terima kasih atas tulusnya kasih sayang dalam persahabatan selama ini dan semoga tali persaudaraan kita tetap terjaga untuk selamanya. Terkhusus untuk sahabatku yang rela berjuang bersama diriku untuk wisuda bersama-sama.

MOTTO

“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda.”

– Albert Einstein

“Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan.”

– Nourman Ali Khan

**“Ubahlah cara berpikirmu mulai hari ini.
Jangan mengkhawatirkan masa depanmu tanpa kerja keras, fokuslah pada tujuan yang ingin dicapai disertai dengan do’a dan usaha”**

–Penulis

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur yang tiada henti kehadiran Allah SWT, atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang”**. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar S1 pada program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari bantuan pihak yang selalu menudukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda,SE.,M.Ak.,CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si,Ak.,CA, selaku wakil ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas,MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Sri Kurnia, SE,AK,M.Si.,CA selaku Ketua Program Studi S1 Akutansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Selvi Fauzar ,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang sangat berjasa besar dalam membantu penulisan skripsi dengan kesabaran dan

kebijaksanaan, serta arahan beliau sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Betty Leindarita, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah meluangkan waktu dan ketelitian dalam proses penelitian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kepala Kantor beserta Staff Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi.
9. Kedua orangtuaku tercinta yang tak berhentinya mendoakan dan memberi dukungan demi kelancaran skripsi ini.
10. Seluruh Teman Manajemen Malam 2 dan teman terdekat Evi Togi Priana Purba, Chrisdiana Vericha Manalu, Enzy Eka Putri Tamarawati yang tak hentinya memberikan dorongan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaanya dan bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 23 November 2019
Penulis



HENI NUR RISMAWATI
NIM.15612268

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan penelitian.....	10
1.4 Kegunaan penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.1 Pengertian MSDM	16
2.1.1.2 Peranan MSDM.....	16
2.1.1.3 Fungsi MSDM.....	17

2.1.2 Prestasi Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerj.....	20
2.1.2.2 Faktor Prestasi Kerja.....	22
2.1.2.3 Pengukuran Prestasi Kerja.....	23
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	25
2.1.2.5 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	26
2.1.3 Pengertian Mutasi.....	27
2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Mutasi	29
2.1.3.2 Dasar Pelaksanaan Mutasi	31
2.1.4.3 Jenis-jenis Mutasi.....	32
2.1.5.4 Indikator Pengukuran Mutasi Kerja	34
2.1.4 Promosi Jabatan	36
2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan	36
2.1.4.2 Tujuan Promosi Jabatan	37
2.1.4.3 Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan.....	38
2.1.4.4 Syarat Promosi Jabatan	40
2.1.4.5 Jenis Promosi Jabatan	42
2.1.4.6 Indikator Promosi Jabatan.....	44
2.1.5 Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja	46
2.1.6 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja.....	49
2.2 Kerangka Pemikiran	50
2.3 Hipotesis.....	51
2.4 Penelitian Terdahulu	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
3.1 Jenis Penelitian.....	59
3.2 Jenis Data.....	59
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.4 Populasi dan Sampel	61
3.4.1 Populasi	61
3.4.2 Sampel.....	62

3.5	Skala Pengukuran.....	64
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	64
3.7	Teknik Pengolahan Data	65
3.8	Teknik Analisis Data.....	67
3.8.1	Uji Kualitas Data.....	67
3.8.1.1	Uji Validitas	68
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	68
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.8.2.1	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69
3.8.2.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
3.8.2.3	Hasil Uji Autokolerasi.....	70
3.8.3	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	71
3.8.4	Hasil Uji Hipotesis	71
3.8.4.1	Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	71
3.8.4.2	Hasil Uji Simultan (Uji-f).....	72
3.8.4.3	Hasil Uji Keofisien Determinasi.....	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		74
4.1	Hasil Penelitian.....	74
4.1.1	Gambaran Umum Rudenim Pusat Tanjungpinang	74
4.1.2	Visi Rudenim Pusat Tanjungpinang.....	78
4.1.3	Misi Rudenim Pusat Tanjungpinang.....	79
4.1.4	Struktur Organisasi.....	79
4.1.5	Tugas dan Fungsi Jabatan.....	81
4.2	Karakteristik Responden.....	84
4.2.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
4.2.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	85
4.2.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	87
4.2.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	88
4.2.5	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	89

4.3	Deskriptif Tanggapan Responden	90
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Mutasi	90
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan.....	93
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja.....	96
4.4	Teknik Analisi Data	99
4.4.1	Uji Validitas	99
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	101
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	102
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	102
4.5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	104
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	105
4.5.3	Hasil Uji Autokolerasi.....	106
4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	106
4.7	Hasil Uji Hipotesis	108
4.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	108
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji-f).....	110
4.7.2	Hasil Uji Keofisien Determinasi.....	112
4.8	Pembahasan.....	114
4.8.1	Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja	114
4.8.2	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja.....	116
BAB V PENUTUP.....		119
5.1	Kesimpulan.....	119
5.2	Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

HAL

Table 1.1 Keterangan Kehadiran Pegawai	3
Tabel 1.2 Keterangan Mutasi Pegawai.....	5
Table 1.3 Keterangan Promosi Jabatan Pegawai	7
Tabel 3.1 Data Keseluruhan Pegawai	58
Tabel 3.2 Data Sampel Pegawai.....	59
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	60
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	61
Table 3.5 Kategori Nilai Bobot.....	63
Tabel 3.6 Kategori Nilai Skor Bobot	64
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian	72
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	85
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	86
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	88
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja	89
Tabel 4.6 Tanggapan Terhadap Variabel Indikator Mutasi	91
Tabel 4.7 Tanggapan Terhadap Variabel Indikator Promosi Jabatan	94
Tabel 4.8 Tanggapan Terhadap Variabel Indikator Prestasi Kerja	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	101
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	105
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokolerasi	105
Tabel 4.13 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	106
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	108
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan.....	111
Tabel 4.16 Tipe Hubungan Antar Variabel.....	112
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi.....	112

DAFTAR GAMBAR

HAL

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel Mutasi Dan Prestasi Kerja	45
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Peta Lokasi Rudenim Di Indonesia	73
Gambar 4.2 Peta Lokasi Rudenim Pusat Tanjungpinang.....	77
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Rudenim Tanjungpinang.....	80
Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas	102
Gambar 4.5 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	103
Gambar 4.6 Grafik <i>Scatter Plot</i>	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Tabulasi

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Surat Keterangan Objek Penelitian

Lampiran 5 Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI (RUDENIM) PUSAT TANJUNGPINANG

Heni Nur Rismawati. 15612268. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Heninurrismawati@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang, dengan sampel sebanyak 56 pegawai Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

Hasil penelitian yang dilakukan Variabel Mutasi dan Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, untuk variable mutasi $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (2,006)$ dengan tingkat nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan untuk variable promosi jabatan nilai $t_{hitung} (5,921) > t_{tabel} (2,006)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa semua variable bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variable terikat.

Pada uji simultan (uji F) diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21.449 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (21.449 > 3,17)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan pengujian menunjukkan hubungan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang cukup erat. Mutasi dan Promosi Jabatan merupakan salah satu kegiatan pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja

Dosen Pembimbing I : Selvi Fauzar, S.E., M. M

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, S.E., M. M

ABSTRACT

THE EFFECT OF MUTATION AND POSITION PROMOTION OF EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN THE HOUSE OF DETENTION (RUDENIM) TANJUNGPINANG CENTER

*Heni Nur Rismawati. 15612268. Management. The College of Economics (STIE)
of Tanjungpinang Development. Heninurrismawati@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the Effect of Mutation (X1), Job Promotion (X2) Against Job Performance at the Tanjungpinang Central Immigration Detention Center, with a sample of 56 employees of the Tanjungpinang Central Immigration Detention Center (Rudenim).

The results of the study conducted the Variation of Mutation and Job Promotion partially significant effect on Job Performance, for the tcount mutation variable (2.274) > ttable (2.006) with a significance level of 0.027 < 0.05 and for the promotion variable variable tcount (5.921) > ttable (2,006) and a significance value of 0,000 < 0.05 which means that all independent variables influence and are significant for the dependent variable.

In the simultaneous test (F test) it is known that the Fcount value is 21,449 with a significance level of 0,000 while Ftable is 3.17 with a significance level of 5% (0.05). So it can be seen that the value of Fcount > Ftable (21,449 > 3.17) with a significance level of 0,000 < 0.05 so that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that all the independent variables in this study have a significant effect on the dependent variable.

The conclusion obtained based on testing shows the relationship between mutation and promotion of position on work performance of the Tanjungpinang Central Immigration Detention Center (Rudenim). Job Transfer and Promotion is one of the employee development activities, and to motivate employees to further improve employee work performance.

Keywords: Mutation, Job Promotion, Job Performance

Supervisor I: Selvi Fauzar, S.E., M. M

Supervisor II: Betty Leindarita, S.E., M. M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat penting didalam sebuah organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu maupun kelompok individu seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk menghasilkan peningkatan efektifitas dan efesiensi organisasi atau instansi. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan atau aktivitas kerja menjadi tidak menentu atau teratur. Aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien, akibatnya tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi tersebut menjadi sulit terkendali.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu seni tentang bagaimana mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar berjalan degan hasil yang lebih berdaya tepat guna serta membantu terwujudnya tujuan pegawai, organisasi, dan masyarakat yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016).

Salah satu cara yang dilakukan instansi untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut secara keseluruhan ialah dengan mengetahui ataupun menilai prestasi kerja pegawai. Tujuan ini diharapkan dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan individu manusia yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, kemampuan (*skill*), maupun waktu yang dimiliki, terus dikembangkan untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi yang diinginkan karena sumber daya manusia

(SDM) memiliki peranan untuk melakukan pengelolaan sehingga sistem dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan, maka dari itu pengelolaanya harus memperhatikan aspek-aspek yang penting seperti prestasi kerja. Setiap instansi pasti menginginkan pegawai yang mempunyai hasil kinerja yang baik untuk meningkatkan pencapaian kinerja yang memuaskan pula sehingga dapat mengantarkan organisasi mencapai sasaran atau tujuan.

Prestasi dapat dikatakan juga sebagai tingkat kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang mencakup pekerjaannya. Seandainya penilaian prestasi kerja diperhatikan oleh instansi maka pegawai akan dapat menjadi sebuah motivasi kerja dan dapat menjadi sebuah penilaian hasil kinerja pegawai. Maka keberhasilan ataupun kemunduran dalam instansi atau organisasi dapat dilihat berdasarkan keahlian (*skill*) dan keterampilan pegawainya, untuk itu instansi memiliki peranan yang penting untuk mempengaruhi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kinerja pegawai agar tidak terjadinya kemerosotan pada prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja ialah sebuah pencapaian kerja seseorang (pegawai) dari hasil kinerjanya dalam menjalankan atau melaksanakan aktivitas kerja menurut pandangan yang dikemukakan (Sutrisno, 2016), selain itu prestasi kerja diartikan sebagai pencapaian kinerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok yang diberikan kepadanya yang dinilai atas inovasi, kecakapan, pengalaman serta kesungguhan yang diungkapkan (Hasibuan, 2016).

Sementara kemerosotan prestasi kerja pegawai salah satunya disebabkan oleh adanya kemangkiran kerja pegawai, ketidakdisiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran yang tinggi yang akan berdampak kepada kehadiran pegawai yang tinggi pula sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai merosot atau menurun. Tindakan tidak disiplin pegawai yang masih banyak dijumpai dalam lingkungan kerja sehari-hari, seperti lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan adanya tindakan kurang disiplin lainnya seperti pada saat datang ke kantor tidak tepat waktu, atau pulang lebih cepat dari ketentuan yang berlaku serta ada juga pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Indikasi tingkat kemangkiran yang tinggi menunjukkan prestasi kerja yang merosot dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai melalui absensi pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang dibawah ini :

Table 1.1
Keterangan Kehadiran Pegawai(Absensi) Pada RUDENIM Pusat Tanjungpinang Tahun 2018

KET	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
S	8	7	5	15	6	17	18	8	8	15	7	10
TK		1	4			1	2					
I	4	7	10	12	4	3	15	13	2	6	7	9
T	7		6	1								1
PT	3	2	7	1	1			3	7	3		3
CT	11	14	13	6	5	19	22	19	3	8	9	14
DL	17	30	28	43	28	52	24	29	22	45	38	13

Sumber : Bagian Kepegawaian,2018

Keterangan :
 S = Sakit
 TK = Tanpa Keterangan
 I = Izin
 T = Terlambat
 PT = Pegawai Pulang Tidak Sesuai Waktu
 DL = Dinas Luar

Dilihat dari tabel 1.1 diatas, tingkat ketidakdisiplinan pegawai masih relatif tinggi, yang artinya kedisiplinan pegawai di kantor untuk bekerja menurun atau kurang dan tidak stabil, sehingga hal tersebut dapat menggambarkan jam kerja yang digunakan oleh pegawai kurang baik. Informasi diatas dapat mencerminkan mengenai tingkat prestasi kerja pegawai pada RUDENIM Pusat Tanjungpinang.

Berdasarkan observasi pada objek penelitian, masih ditemukan banyaknya pegawai yang tidak patuh dan tidak jera dengan norma yang berlaku serta sanksi yang diberikan terhadap pegawai yang tidak patuh atau disiplin.

Hasil prestasi kerja yang kurang memuaskan disebabkan beberapa faktor salah satunya kurang mengertinya pegawai dengan bidang pekerjaannya karena penempatan klasifikasi jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikannya sehingga hasil kerja yang diberikan kurang memuaskan, maka pihak yang berwenang harus mencari solusi terbaik, hal ini membuat pimpinan mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan serta kebutuhan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai, dengan memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kinerja yang diberikan oleh pegawai, organisasi dapat memberikan program pengembangan pegawai seperti pemberian mutasi dan promosi jabatan.

Pemberian program mutasi akan diberikan kepada pegawai yang membutuhkan. Mutasi ialah aktivitas pemindahan pegawai dari satu tempat kerja yang baru yang sering disebut juga “alih tempat” (*tour of area*) kegiatan pemindahan pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain didalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang disebut juga dengan istilah “alih tugas”

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Kadarisman,2012), mengungkapkan mutasi ialah aktivitas tenaga yang berkaitan dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status ketenagakerjaan ke suatu tempat tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja (pegawai) yang mendapatkan mutasi memperoleh kepuasan kerja yang mendalam sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada instansi.

Pemberian mutasi dilaksanakan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal. Langkah tersebut diantaranya dengan pemberian program mutasi kepada pegawai. Mutasi selain dapat menambah semangat kerja, diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih memperluas pengetahuan serta meningkatkan prestasi kerja.

Instansi dalam kebijakan tentang pemberian mutasi pegawai, berbagai pertimbangan dilakukan karena keputusan yang diberikan salah dalam melaksanakan kebijakan mutasi akan mengakibatkan hal yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Berikut data mutasi pegawai pada Rumah Detensi Pusat Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang:

Tabel 1.2
Data Mutasi Pegawai Tahun 2018 Pada Rumah Detensi
Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang

No.	Satuan Organisasi	Mutasi	Jumlah Pegawai
1.	Tata Usaha	7	15
2.	Registrasi dan perawatan	6	9
3.	Penempatan, Keamanan, Pemulangan, dan Deportasi	2	31
Total		15	56

Sumber : Badan Kepegawaian,2018

Pada tabel 1.2 diatas, diketahui pemberian program mutasi pada tahun 2018 berjumlah 15 pegawai yang mengalami mutasi, dimana pada bidang umum terdapat 7 pegawai yang dimutasi, pada bidang pendeportasian dan keamanan (PKPD) sebanyak 6 pegawai yang dimutasi, dan pada bidang regrestasi dan perawat dimutasi sebanyak 2 pegawai.

Salah satu alasan mutasi yang terjadi pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang adalah perpindahan pegawai biasanya untuk menghindari terjadinya kejenuhan dan kebosanan dari seorang pegawai, agar ada penyegaran pada setiap pegawai baik secara pribadi (*internal personal*) pegawai maupun lingkungan kerja pegawai, sehingga pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi pegawai tidak dirasakan sebagai beban berat dan berdampak pada penurunan prestasi kerja selain itu masih banyak pegawai yang belum merasakan mutasi, fenomena tersebut dapat mengakibatkan beban dan stress yang diterima pegawai sehingga akan berdampak pada merosotnya prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

Selain mutasi jabatan, bentuk program pengembangan pegawai lain yang diberikan instansi pada pegawainya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi jabatan. Pemberian promosi jabatan oleh organisasi atau instansi merupakan sebuah bentuk penghargaan atau "*reward*" yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan, pengakuan mengenai kemampuan, kecakapan serta semangat kerja pegawai yang tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerjanya tinggi akan

dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh (Siagian, 2011).

Pengertian promosi jabatan menurut menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta mengembangkan kemampuan, kecakapan, dan produktifitas pegawai di suatu instansi. Instansi pada umumnya menggunakan kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu dengan melihat prestasi kerja pegawai. Promosi haruslah dilakukan sesuai dengan kriteria penilaian kinerja pegawai dalam pemberian promosi jabatan. Akan tetapi promosi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang lainnya, yaitu dengan perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan, dalam arti bahwa tenaga kerja atau pegawai yang dipromosikan memenuhi kriteria yang diharapkan organisasi.

Maka dapat dilihat pemberian promosi jabatan yang dilakukan pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Promosi Jabatan Tahun 2018 pada Rumah Detensi
Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang

No.	Satuan Organisasi	Promosi	Jumlah Pegawai
1.	Tata Usaha	8	15
2.	Registrasi dan perawatan	3	9
3.	Penempatan, Keamanan, Pemulangan, dan Deportasi	6	31
Total		17	56

Sumber : Badan Kepegawaian, 2018

Dilihat pada tabel diatas 1.3 dapat di simpulkan yaitu pada program pelaksanaan promosi jabatan pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang pada tahun 2018 sebanyak 15 pegawai, diantaranya pada bidang tata usaha (TU) sebanyak 8 pegawai, pada bidang penempatan keamanan pemulangan dan deportasi (PKPD) sebanyak 6 pegawai , dan pada bidang regrestasi dan perawat (Regwat) sebanyak 3 pegawai. Berdasarkan data yang di peroleh pada pemberian promosi jabatan pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang masih perlu melaakukan program promosi jabatan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, yang bertujuan untuk mengapresiasi kinerja selama pengabdian pegawai pada instansi tersebut, sehingga semangat kerja pegawai meningkat serta mendorong pegawai untuk lebih baik dan produktifitas dalam melakukan suatu tugas yang dimiliki diruang lingkup organisasi dan akan mengantarkan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan fakta tersebut maka prestasi kerja yang cenderung berhubungan dengan mutasi dan promosi jabatan harus dilaksanakan secara adil sehingga dapat diterima oleh semua pihak tanpa ada yang dirugikan. Pemberian program mutasi dan promosi jabatan memiliki suau keterkaitan dengan meningkatkan prestasi kerja dan juga menjadi hal yang sensitif dalam organisasi. Diharapkan setelah pemberian mutasi dan promosi jabatan pegawai dapat menambah tingkat prestasi kerja di lingkungan kerja yang baru.

Didalam suatu organisasi, mutasi dan promosi jabatan kedua-duanya merupakan aktivitas yang saling keterkaitan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dan dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas dan

mengembangkan pegawai, karena dengan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para pegawai selama di lingkungan organisasi. Dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan pegawai mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kerja pada organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu penilaian prestasi kerja pada Rumah Detensi Pusat Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang, masih memiliki hambatan diantaranya masih dipengaruhi oleh *hallo effect* yaitu pemberi penilaian menyukai sifat pegawai yang dinilainya berdasarkan faktor kedekatan antara penilai dan yang dinilai, *severity effect* yaitu penilai cenderung mempunyai pandangan yang buruk terhadap pegawai sehingga cenderung akan menyebabkan penilaian yang buruk, *assimilation effect* yaitu pemberi penilaian biasanya menyukai pegawai yang mempunyai ciri-ciri atau sifat seperti mereka, *first impression error* yaitu penilai yang mengambil kesimpulan tentang pegawai berdasarkan kontak pertama atau berdasarkan kesan pertama dan akan berpengaruh terhadap penilaian, dan *recency effect* yaitu pemberian penilaian terhadap pegawai berdasarkan kesan pertama yang diberikan oleh pegawai tersebut, dan melupakan perilaku yang lalu, sehingga hambatan ini yang menjadi faktor kinerja pegawai menurun serta dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, sehingga mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang berpengaruh bagi organisasi dan perlu adanya penilaian yang benar dan netral agar penilaian terhadap prestasi kerja pegawai meningkat dan instansi menjadi lebih baik. Oleh karena itu prinsip “*The right man in the right place*” (menempatkan

seseorang pada tempat yang tepat), harus diperhatikan dengan melaksanakan pembenahan agar mutasi dan promosi jabatan dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan para pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah mutasi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang ?
3. Apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan peneliti adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan teori pada lingkup manajemen sumber daya manusia khusus nya mengenai mengenai pengaruh mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Hasil penelitian juga diharapkan mampu menjadi ilmu yang bermanfaat untuk penulis agar meberikan dampak yang baik dikedepannya ketika menghadapi dunia pekerjaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang praktek dari ilmu yang didapat selama bangku kuliah pada dunia pendidikan yang sebenarnya khususnya tentang pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam hal mutasi dan promosi jabatan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi.

3. Bagi Umum

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang berkaitan dengan mutasi dan promosi jabatan serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diawali dengan hal-hal yang bersifat umum yang kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan pembaca untuk memahami apa yang dijelaskan oleh penulis dan adapun pembagian sistematika dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah atau fenomena yang mendasari penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan pustaka ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan berupa teori-teori pengertian sumber daya manusia, mutasi kerja, promosi jabatan, prestasi kerja, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, teknik populasi dan penarikan sampel, teknik pengolahan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan ini peneliti menguraikan hasil dari penelitian yang didapat dari responden berupa tabel, hasil penelitian tersebut meliputi analisis, hasil uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, analisis koefisien determinasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Kesimpulan merupakan inti dari keseluruhan hasil penelitian, selain itu memberikan saran atau kritikan yang membangun untuk organisasi dan peneliti untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering dikenal dengan sebutan manajemen personalia, namun karena semakin berkembangnya zaman serta pemikiran mengenai posisi manusia sebagai bagian terpenting untuk bagian ketenagakerjaan yang dimana sekarang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengertian bahwa pegawai dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang kemampuan produktifitasnya dapat diberdayagunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Didalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mencapai keberhasilan instansi atau organisasi dalam menemukan, mengelola, melatih dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin diraih. Istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen ialah suatu proses pencapaian

tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar untuk menjaga nama baik sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah instansi atau organisasi mustahil dapat berhasil mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut pandangan (Hasibuan, 2016), ialah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat, dan menurut (Mangkunegara, 2013) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai itu sendiri, begitu pula yang dikemukakan oleh James A. S. Stoner dalam (Sutrisno, 2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian terpenting di dalam sebuah organisasi dan salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu memelihara serta mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016), adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deskripsi pekerjaan), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan menetapkan karyawan berdasarkan “*the right man in the right place and the right man in the right job*”(orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat).
3. Menetapkan program pengembangan, promosi, kesejahteraan, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) sebagai berikut :

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) ialah sebuah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan instansi atau organisasi. Perencanaan dilakukan dengan menentukan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. Apabila program kepegawaian dapat terlaksana dengan baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan aktivitas pengorganisasian semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya alat untuk mencapai sasaran atau tujuan, dengan melaksanakan aktivitas pengorganisasian dengan baik akan dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan efektif.

c) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) merupakan kegiatan memberikan pengarahan kepada seluruh pegawai, untuk dapat bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Aktivitas pengarahan biasanya dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pembagian tugas kepada bawahannya untuk melaksanakan semua tugas dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah aktivitas untuk mengatur dan mengawasi semua pegawai, agar mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana organisasi. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan perubahan perbaikan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi di lingkungan pekerjaan.

e) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan menempatkan kebutuhan organisasi dengan tepat serta membantu terwujudnya sasaran atau tujuan instansi organisasi untuk mencapai misi organisasi.

f) Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan aktivitas pelatihan pengembangan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

g) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah sebuah pemberian yang dilakukan instansi untuk pencapaian kinerja yang diperoleh secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h) Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian ialah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh keuntungan, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun atau habis masa kerja. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j) Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah sebuah peran manajemen sumber daya manusia yang terpenting dalam mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan ialah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

k) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian ialah keputusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai tersebut, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Prestasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai merupakan komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik atau buruknya pencapaian yang didapat organisasi dari tahun

ketahun dipengaruhi oleh hasil peningkatan prestasi kerja pegawai didalamnya karena pegawai berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di suatu organisasi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang diungkapkan (Sutrisno, 2016), selain itu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Pengertian yang sama mengenai prestasi kerja adalah sebuah kinerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan wewenang serta target kinerja yang diberikan kepadanya (pegawai) yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013), sedangkan menurut ahli mengatakan prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau pegawai sesuai dengan ukuran dalam suatu pekerjaan yang diungkapkan oleh Potter dan Lawler dalam (Wijono, 2014).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kinerja pegawai yang dicapai seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas, didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikerjakan dengan baik serta mengutamakan hasil kerja yang bermutu dan sesuai dengan ukuran atau ketentuan yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan dapat dilakukan dengan baik berdasarkan waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara 2013), faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kalimatnya “*the right man in the right place, the right man on the right job*” (menempatkan seseorang ke tempat yang tepat).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diperoleh sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang tearah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan faktor individu dan lingkungan menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue dalam (Sutrisno, 2016), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu dan lingkungan yang dimaksud sebagai berikut :

- 1) Usaha (*effort*), yaitu menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam meyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Peran atau persepsi tugas (*Role or task perception*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2.3 Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat dalam pelaksanaannya. Menurut G. Jessup dan H. Jessup dalam (Wijono, 2014), untuk mendukung prestasi kerja harus ditentukan lebih dahulu tentang tingkat keberhasilannya dan bagian-bagian mana yang dianggap potensial menentukan suatu pekerjaan.

Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja pegawai jika tidak mempertimbangkan bagaiman jenis pekerjaan, jabatannya, atau siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semua itu. Menurut (Sutrisno, 2016), di dalam penelitian pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja, yaitu tingkat kualias maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan tujuan yang inginkan.

- 2) Wawasan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan ataupun wawasan yang dimiliki pegawai yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, ialah suatu respon cepat tanggap yang diberikan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.
- 4) Kecekatan mental, ialah suatu kemahiran dan kecepatan pegawai dalam menerima perintah atasan dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja .
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai sebelum memulai pekerjaan ataupun sesudah jam bekerja berakhir.

Sedangkan pada Rumah Detensi Pusat Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang, memiliki dimensi untuk mengukur kinerja pegawai atau menilai prestasi kerja pegawai yang diatur kedalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011, yang berisi tentang penilaian prestasi kerja PNS yang dijadikan dasar dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian PNS.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, menjelaskan terdapat beberapa unsur penilain prestasi kerja pegawai yaitu sasaran kinerja pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dalam waktu yang ditentukan, dan terdapat indikator yang dijadikan dasar dalam penilaian, adapun unsur-unsur atau indikator yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, integritas dan

kepemimpinan. Dari beberapa indikator penilaian tersebut dapat menjadikan tolak ukur dalam mengetahui apa saja yang menyebabkan prestasi kerja di instansi menurun dan sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan prestasi kerja pegawai.

2.1.2.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, para pegawai, atasan atau bawahan dan sebagainya perlu dilakukan penilaian. Namun, dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja pegawai. Sehingga lebih berfokus pada sejauh mana anggota dalam organisasi atau pegawai tersebut telah melaksanakan pekerjaanya.

Penilaian prestasi kerja adalah aktivitas untuk mendapatkan bahan evaluasi yang digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti pengembangan karir dan perencanaan, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian pegawai atau pemecatan diungkapkan oleh Murphy dan Cleveland dalam (Sutrisno, 2016).

Sedangkan pendapat lain menyebutkan prestasi kerja memberikan sebuah hasil gambaran penilaian yang akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, sistem dalam pemberian penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menerapkan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan Handoko dalam (Sutrisno, 2016).

Dari pembahasan tersebut kita dapat memperoleh kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan terutama untuk memperoleh gambaran informasi yang berguna dan akurat dalam pengambilan keputusan yang

berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Namun, untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

2.1.2.5 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja harus memiliki indikator tertentu mengenai sifat dan karakteristik kerja pegawai. Menurut (Flippo, 2012) terdapat beberapa indikator dalam mengukur prestasi kerja pegawai yaitu :

- 1) Kualitas (*quality*), merupakan kemampuan pegawai yang berkaitan dengan mutu pekerjaan pegawai, ketelitian dan kerapihan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kuantitas (*quantity*), merupakan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas tugas-tugas, seperti kemampuan menyusun rencana, kemampuan melaksanakan perintah atau instruksi.
- 3) Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai tentang aktifitas mendisiplinkan diri para pegawai, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir kerja pegawai di dalam kegiatan rutin kantor maupun acara-acara lain yang ada kaitannya dengan kedinasan.
- 4) Sikap, merupakan kemampuan yang ada pada diri pegawai yang menunjukkan seberapa jauh melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara vertikal maupun horizontal.

2.1.3 Pengertian Mutasi

Mutasi atau pemindahan telah banyak dikenal oleh kalangan masyarakat, baik dalam lingkungan kerja ataupun selain lingkungan kerja. Mutasi ialah suatu proses aktivitas memindahkan tenaga kerja atau pegawai dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain yang baru, dalam hal ini mutasi tidak selalu sama dengan pemindahan. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat yang baru.

Mutasi ialah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama menurut pandangan (Hanggraeni, 2012), selain itu terdapat pula pengertian mutasi yang diartikan sebagai rutinitas dari suatu instansi atau organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right men on the right place*" (menempatkan seseorang pada tempat yang tepat) diungkapkan oleh (Daryanto, 2013).

Sedangkan menurut pandangan Sastrohadiwiryo (Kadarisman, 2012), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja sebaik mungkin kepada organisasi untuk menjaga nama baik organisasi tersebut.

Dapat diambil kesimpulan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan atau pemindahan kerja atau jabatan lain yang mana tidak diikuti dengan kenaikan status, penghasilan, wewenang dengan harapan pada jabatan baru itu seseorang (pegawai) akan lebih berkembang dalam meningkatkan prestasi kerja, dan mutasi merupakan kegiatan rutin dari organisasi untuk melaksanakan prinsip “*the right men on the right place*” (menempatkan seseorang pada tempat yang tepat).

2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Mutasi

Didalam menjalankan roda pemerintahan terdapat pula kegiatan yang dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri salah satunya dengan pemberian program mutasi bagi pegawai, selain itu akan dijelaskan tujuan dan manfaat mutasi bagi instansi maupun pegawai. Adapun tujuan dan manfaat dari mutasi yang diungkapkan (Hasibuan, 2011) sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- 3) Untuk memperluas atau menambah wawasan dan pengetahuan pegawai.
- 4) Untuk menghindari kejenuhan terhadap pekerjaannya.
- 5) Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- 6) Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.

- 7) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- 8) Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- 9) Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- 10) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- 11) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

Sedangkan menurut pandangan (Moekijat, 2010) mengenai program kepegawaian mutasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mempertahankan pegawai-pegawai yang telah lama masa kerjanya sebagai perubahan atau pengurangan keperluan produksi.
2. Mengembangkan kecakapan pegawai dalam berbagai bidang.
3. Megadakan penggantian antar regu.
4. Memperbaiki penempatan yang tidak memuaskan.

Selain tujuan program kepegawaian mutasi juga memiliki manfaat bagi pegawai yang diungkapkan oleh (Siagian, 2011), beberapa manfaat mutasi adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman baru.
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.

7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan menurut pandangan (Endang, 2010) manfaat mutasi adalah :

1. Untuk memenuhi kekurangan pegawai di bagian lain, sehingga tidak perlu mengambil tenaga kerja dari luar.
2. Untuk memenuhi keinginan pegawai, disesuaikan dengan minat, keahlian, dan bidang tugas dan kemampuannya.
3. Untuk mengatasi rasa jenuh dan bosan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan suasana tempat kerja.
4. Untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengembangkan kemampuannya.

2.1.3.2 Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada tiga dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut (Hasibuan, 2011), dasar dalam melaksanakan mutasi yang dimaksud sebagai berikut :

1. Sistem Merit (*Merit system*), ialah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau sistem merit atau *carrer system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :
 - a. *Output* (pengeluaran) dan produktivitas kerja meningkat.
 - b. Semangat kerja meningkat.
 - c. Jumlah pelanggaran yang dilakukan berkurang.
 - d. Disiplin dan absensi pegawai semakin baik.

- e. Jumlah kecelakaan akan menurun.
- 2. Sistem Senioritas (*Seniority system*), ialah mutasi yang didasarkan atas waktu dalam masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari seorang pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memegang atau menempati jabatan baru.
- 3. Kedekatan atau biasa disebut *Spoil system*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kedekatan atau kerabat ataupun kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*) dan juga tidak objektif karena dipengaruhi oleh faktor kedekatan atau kerabat ataupun kekeluargaan serta tidak berdasarkan prestasi yang dimiliki.

2.1.3.3 Jenis-jenis Mutasi

Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan atau kebutuhan organisasi atau atas keinginan pegawai itu sendiri. Berikut merupakan jenis-jenis mutasi menurut pandangan ahli (Endang, 2010) adalah sebagai berikut :

- 1. Dintinjau dari tempat kerja pegawai
 - a. Mutasi antar urusan, yaitu merupakan mutasi atau perpindahan pegawai yang didasarkan atas urusan pegawai tersebut.
 - b. Mutasi antar seksi, yaitu perpindahan pegawai yang dilakukan antara seksi satu ke seksi yang lain.

- c. Mutasi antar bagian, yaitu perpindahan pegawai ke bagian yang lain misalkan dari bagian A ke bagian B.
 - d. Mutasi antar biro, yaitu perpindahan pegawai ke biro lainnya.
 - e. Mutasi antar instansi, yaitu perpindahan pegawai ke instansi lain.
2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
- a. Pemindahan produksi (*Production transfer*), mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
 - b. Pergantian transfer (*Replacement transfer*), mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
 - c. Perpindahan fleksibel (*Versatility transfer*), mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
 - d. Pergantian perpindahan (*Shift transfer*), mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A (malam) pindah ke shift B (pagi).
 - e. Pemindahan perbaikan (*Remedial transfer*), biasanya dilakukan untuk memperbaiki hubungan antar pegawai seperti mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk melakukan evaluasi perbaikan kerja sama antar pegawai.

- a. Ditinjau dari masa kerja pegawai
- b. Pemindahan sementara (*Temporary transfer*), mutasi ini dilakukan sementara untuk mengganti pegawai yang sedang melakukan cuti atau berhalangan hadir.
- c. Pemindahan tetap (*Permanent transfer*), mutasi yang bersifat tetap.

2.1.3.4 Indikator Mutasi

Pada pelaksanaan mutasi pegawai, instansi dapat memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan atau kriteria ataupun syarat yang ingin dijadikan tolak ukur untuk mempertimbangkan pegawai mana yang ingin dimutasikan sesuai dengan kriteria yang ditentukan instansi.

Adapun indikator mutasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut pandangan (Hasibuan, 2013), akan diuraikan sebagai berikut :

- 1) Promosi, suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Demosi, adalah bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau posisi atau jabatan atau pekerjaan ke tingkat yang lebih rendah.
- 3) Penangguhan kenaikan pangkat, memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan atau pekerjaan semula.
- 4) Pembebasan tugas, yaitu pembebasan tugas atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan

membebastugaskan seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan ataupun pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

- 5) *Temporary Transfer* (Perpindahan Sementara), suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukann dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang difinitif menempati posnya.
- 6) *Job Rotation* (Perpindahan pekerjaan), suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yangg dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.
- 7) *Production Transfer* (Perpindahan produksi), suatu bentuk mutasi horizontal yang ditujukan untuk mengisi kekosongan pekerja pada suatu posisi/jabatan/pekerjaan tertentu yang harus segera diisi agar kontinuitas produksi dan peningkatannya dapat terjamin.
- 8) *Replacement Transfer* (Perpindahan pergantian), suatu pergantian tenaga kerja dalam organisasi yang dutujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerja-pekerja yang masih baru. *Replacement Transfer* biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan penciutan tenaga kerja.
- 9) *Versatility Transfer* (Perpindahan fleksibel), merupakan suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu pada jabatan-jabatan yang memang

mebutuhkan kecakapan tersebut. *Versatility transfer* dapat pula diartikan sebagai pemindahan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan yang dimilikinya.

10) *Personnel Transfer* (Perpindahan pribadi), suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak atau keinginan tenaga kerja atau pegawai yang bersangkutan.

2.1.4 Promosi Jabatan

2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan memiliki arti penting bagi pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian program promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar menurut pandangan (Hasibuan, 2013), sedangkan menurut pandangan (Manullang, 2010) menyatakan promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, lain halnya yang diungkapkan (Bambang Wahyudi, 2010), yang menjelaskan promosi jabatan ialah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab atas perubahan jabatan, hak serta status social pegawai.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, maka dapat diperoleh sebuah kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi atau jabatan atau pekerjaan kembali seseorang pegawai dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya peningkatan atau kenaikan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji, remunerasi dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai dengan baik.

2.1.4.2 Tujuan Promosi Jabatan

Berdasarkan pengertian promosi jabatan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dalam pemberian program promosi jabatan untuk menghasilkan, peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja organisasi. Tujuan umum tersebut dapat terwujud karena secara khusus pelaksanaan promosi jabatan mampu menghasilkan beberapa tujuan khusus yang merupakan sasaran. Tujuan promosi jabatan dibagi kedalam beberapa poin menurut (Hasibuan, 2013) antara lain :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.

- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direliskasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

2.1.4.3 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda menurut ketentuan masing-masing organisasi untuk menentukan tenaga kerja yang ingin dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya.

Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan persoalan yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan program promosi jabatan, karena hal ini dapat dijadikan dasar pertimbangan yang mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam mempertimbangkan pegawai yang berhak ataupun layak dipromosikan.

Namun demikian secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar. Dasar-dasar pertimbangan promosi jabatan menurut pandangan Hasibuan dalam (Aswandi, 2013) antara lain :

- 1) Pengalaman (Senioritas), yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja

seseorang, orang yang telah lama bekerja pada instansi bisa mendapatkan prioritas pertama dalam pemberian promosi.

- 2) Kecakapan (*Ability*), kecakapan berarti seseorang yang ingin dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli bisa mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil.
- 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan, yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dasar-dasar untuk melakukan promosi jabatan dengan menilai pengalaman dan kecakapan seorang pegawai, dapat lebih baik lagi jika instansi menerapkan kombinasi antara pengalaman dan kecakapan agar pegawai yang dipromosikan adalah orang yang benar-benar tepat dan layak untuk menempati suatu jabatan tersebut dan dapat memberikan hasil yang maksimal dan dapat membawa nama baik bagi instansi, untuk itu program pemberian promosi jabatan harus benar-benar dilakukan dengan teliti melalui pertimbangan yang matang dan juga berdasarkan kriteria suatu organisasi serta dilaksanakan secara adil sehingga pegawai tidak ada yang merasa dirugikan.

2.1.4.4 Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan pegawai, instansi harus mempunyai syarat-syarat tertentu atau kriteria yang ditentukan instansi dan telah direncanakan sebelumnya. Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan dalam (Aswandi, 2013) meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Keinginan untuk maju

Pada dasarnya setiap pegawai tentu mempunyai keinginan tersendiri, baik yang timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Keinginan pegawai untuk maju dan berkembang dapat dilihat dari kemampuannya untuk selalu mengikuti perkembangan pekerjaannya.

2) Mempunyai disiplin kerja yang baik

Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan instansi dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Memiliki prestasi kerja yang baik

Pegawai itu harus mampu mencapai kerja yang baik yang dapat dipertanggungjawabkan kualitasnya maupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakannya dengan baik.

4) Pendidikan yang sesuai dengan jabatan

Pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

1. Senioritas

Pegawai yang dipromosikan harus memiliki masa kerja yang cukup lama agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

2. Mampu bekerjasama

Pegawai dapat bekerja secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran instansi. Dengan demikian terciptanya suasana kerja serta hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.

3. Loyalitas terhadap instansi

Pegawai harus loyal terhadap instansi serta menaga nama baik instansi dari tindakan yang dapat merugikan instansi. Ini menunjukkan bahwa adanya partisipasi aktif pegawai terhadap instansi.

4. Komunikatif

Pegawai harus mampu berkomunikasi secara efektif antar pegawai dan mampu merespon dengan cepat serta mempersepsikan informasi dari atasan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Syarat-syarat tersebut hendaknya dapat menjamin kestabilan instansi dan menjamin bahwa pegawai yang dipromosikan memenuhi syarat-syarat atau kriteria

yang ditentukan instansi tersebut serta memiliki kemampuan (*skill*) yang baik untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, agar pemberian program promosi dirasakan pegawai adil serta tepat sasaran.

2.1.4.5 Jenis- Jenis Promosi Jabatan

Setelah kita ketahui pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pegawai melaksanakan tugas baru, promosi jabatan dapat dibagi ke dalam beberapa jenis diantaranya menurut Hasibuan dalam (Aswandi, 2013) yang membagi promosi jabatan ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut :

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara, promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang pegawai diangkat untuk sementara yang melaksanakan tugas-tugas jabatan yang bersangkutan.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang pegawai dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Dan menduduki jabatan yang tetap sehingga promosi ini memiliki sifat tetap

yang mana akan diikuti tugas dan tanggungjawab, hak, penghasilan, dan juga status sosial yang meningkat.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pemberian promosi yang hanya sementara atau menduduki suatu jabatan karena hanya mengisi kekosongan sesaat dan terdapat pula pemberian promosi yang bersifat tetap diikuti dengan meningkatnya wewenang,tanggungjawab dan gaji, serta terdapat pula pemberian promosi dengan mengandalkan keterampilan pegawai dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan tidak semua promosi disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab, dan gaji dan tidak semua pegawai ingin dipromosikan, ada juga yang tidak bersedia untuk dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu.

2.1.4.6 Indikator Promosi Jabatan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk dibandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Menurut (Hasibuan, 2013), mengungkapkan bahwa indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran, pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya, dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.
2. Disiplin, pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi kerja, pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik kualitas maupun kuantitas, dan bekerja secara efektif maupun efisien.
4. Kerjasama, pegawai dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.
5. Kecakapan, pegawai cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Biasanya bekerja secara

mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas, pegawai loyal dalam membela organisasi dari tindakan yang merugikan instansi. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap instansi.
7. Kepemimpinan, pegawai harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Harus mampu menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.
8. Komunikatif, pegawai itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. Pendidikan, pegawai telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Indikator-indikator diatas merupakan bahan pertimbangan utama bagi seorang pegawai. Bila pegawai tersebut melaksanakannya dengan baik maka pegawai tersebut berhak mendapatkan penghargaan dari pimpinannya yang antara lain berupa pembinaan promosi jabatan tanpa mengabaikan formasi yang ada. Syarat-syarat promosi untuk setiap jabatan tidak sama antara jabatan satu dengan jabatan yang lainnya tergantung dari tingkat kebutuhan organisasi dan tingkat kemampuan dari pegawai itu sendiri, untuk itu instansi diharapkan lebih terbuka agar pegawai tidak merasa dirugikan apabila pelaksanaan promosi jabatan dilaksanakan dengan adil dan berlandaskan ketentuan atau kriteria instansi.

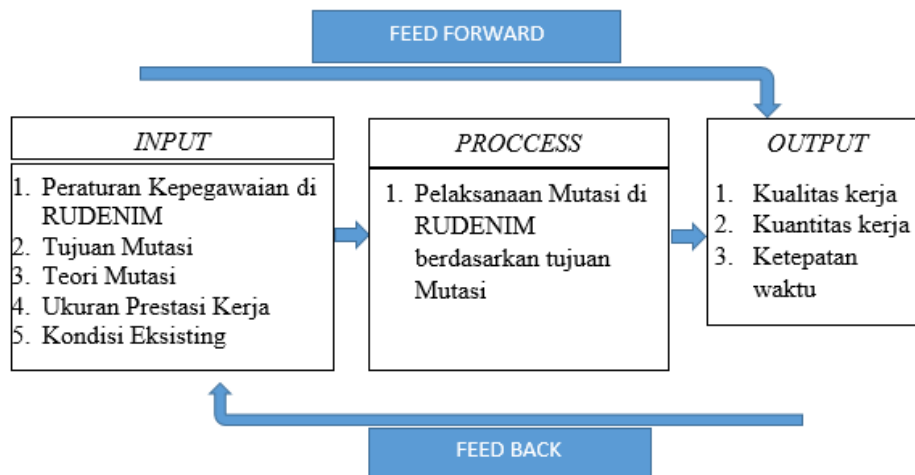
2.1.5 Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Pegawai Rudenim

Salah satu tujuan mutasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang tidak menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Selain itu, untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip yang tepat pada tempat yang tepat. Terdapat beberapa Pegawai di Badan Kepegawaian Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang yang masih belum menguasai pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut.

Indikator prestasi kerja pegawai seperti Ketepatan waktu yaitu Pegawai Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja. Masih terlihat pegawai yang keluar pada waktu jam kerja khususnya pada hari Jumat, untuk melaksanakan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan. Dilihat dari keadaan kantor yang jauh lebih sepi dari biasanya, dan hanya terlihat beberapa pegawai saja pada setiap bidangnya yang mengerjakan tugasnya. Selain itu, dalam menginput data bahan pelaksanaan pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang atau jasa yang dapat dilakukan secara perbulan, namun para Pegawai di Bidang Tata Usaha dan Umum terbiasa menumpuk pekerjaan tersebut pada akhir tahun.

Peneliti mengidentifikasi bahwa prestasi kerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang ada hubungannya dengan tujuan mutasi pegawai. Berikut dapat dijelaskan hubungan mutasi dengan prestasi kerja pada gambar serta penjelasannya di bawah ini

GAMBAR 2.1
Hubungan antara Mutasi dengan Prestasi kerja



Sumber: Hasil Analisis Peneliti, Tahun 2017

Meskipun sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orang tepat pada tempat yang tepat, tetapi tidaklah berarti persoalannya telah selesai. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerjanya turun. Hal ini dapat terjadi meskipun sebetulnya penempatan orang tersebut pada tempat orang yang tepat telah dilaksanakan.

Memutasikan pegawai harus mengusahakan agar tugas yang baru tersebut masih searah dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya. Seorang yang berwenang untuk memutasikan pegawainya yaitu Kepala Kantor Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang harus memiliki kemampuan untuk melakukan analisis kompetensi pegawai dan memetakan potensi dan performa pegawai dilihat dari pengalaman pegawai, pengetahuan pegawai, kebutuhan pada setiap bidang atau instansi, kecakapan pegawai dan tanggung jawab pegawainya tersebut.

Apabila pelaksanaan mutasi kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka mutasi tersebut berdampak positif terhadap pegawai dimana tujuan dari mutasi akan tercapai dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang dihasilkan dari pada setiap pegawai dalam suatu organisasi (Kantor Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang) dapat mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Namun bila mutasi tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang menyakinkan maka mutasi akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

2.1.6 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Pegawai RUDENIM

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar kewenangan atau *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Kebutuhan *non-material* bagi manusia salah satunya adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, salah satunya yaitu dengan jalan promosi jabatan. Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi instansi dan juga mampu membawa pengaruh yang positif terhadap para pegawai yang dipromosikan maupun pegawai lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja.

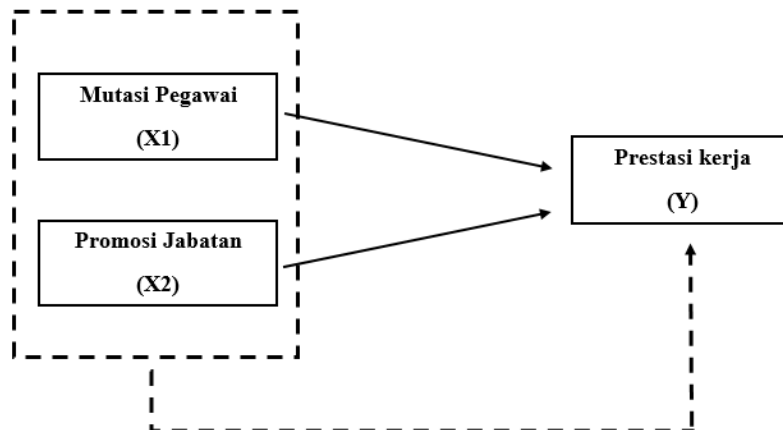
Promosi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Hariandja dalam (Hasibuan, 2012) yaitu:

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat dirasakan tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.
6. Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan kerja fisik berupa struktur organisasi yang ada pada instansi tersebut, sedangkan lingkungan psikologis kerja berupa hubungan yang terjalin antar pegawai. .

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2014), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2019

Keterangan : — Parsial
 - - - - - Simultan

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli terdahulu dan peneliti terdahulu, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor RUDENIM Pusat Tanjungpinang.

- H₂. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor RUDENIM Pusat Tanjungpinang.
- H₃. Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor RUDENIM Pusat Tanjungpinang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat membantu penyelesaian penelitian ini, terkhususnya dengan penelitian terdahulu yang mempunyai tema dan pembahasan variabel yang sama yaitu “Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang”. Berikut paparan penelitian terdahulu dibawah ini :

1. Diah Mustika Rani Saputri, 2018

Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Memperoleh hasil yang didapat dari penelitian pada uji t sebesar $t_{hitung} = 11,658 > t_{tabel} 2,02439$, dan signifikan = $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yaitu variabel mutasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja, semakin baik mutasi yang diterima, maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Sementara pada uji t sebesar $t_{hitung} = 11,559 > t_{tabel} 2,02439$, dan signifikan = $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yaitu variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, semakin baik promosi jabatan yang diterima, maka akan

semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 99.830 > F_{tabel} = 3,25$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja dapat diterima. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. 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.

2. Nurdin, 2014 Universitas Syiah Kuala (UNSYIAH)

Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hasil temuan pada penelitian ini, baik uji hipotesis F maupun t, semuanya memiliki pengaruh atau hubungan, karena F hitung dan t hitung lebih besar dari F tabel dan t tabel pada tingkat signifikansi 0,000. Peningkatan kinerja pegawai akan sangat baik bila dilakukan dengan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien pengaruh yang langsung mempengaruhi variabel kinerja pegawai, yang tertinggi adalah variabel Mutasi yaitu 17,7%. Terkait dengan variabel eksogen, dari 3 variabel yang ada, pengaruh terbesar diberikan oleh Mutasi dengan koefisien sebesar 17,7%. Sedangkan pengaruh dari variabel eksogen ke mediating, koefisien terbesar diberikan oleh variabel Penempatan 20,5%.

3. Kartika Wandasari, Syamsu Rizal dan S.E.L Niggarwati (Mahasiswa Adminitrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta). Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja PNS Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi. Hasil temuan dari penelitian ini yaitu, uji korelasi sederhana diketahui bahwa sebesar 0.848 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Thitung antara 8,312 promosi dan Tjabatan table 1,703 dan prestasi kerja adalah sangat kuat, uji t diketahui bahwa dengan signifikan sebesar 0,00 maka variabel x (mutasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel (y) prestasi kerja, dan pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang signifikan, yang berarti bahwa jika promosi jabatan diberikan kepada pegawai dengan benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan berdampak meningkatnya tingkat prestasi kerja para pegawai negeri sipil di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi.

4. I Made Surata, dan Wayan Arya Paramarta

Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, variabel yang

berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja dan variabel mutasi. Mutasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar $-0,016$, artinya setiap ada peningkatan mutasi maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan berkurang sebesar $0,016$, dan nilai p-value sebesar $0,942 > 0,05$, ini menunjukkan hipotesis 1 tidak diterima yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB. Promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali dengan nilai estimatonya sebesar $0,264$ itu berarti setiap ada peningkatan promosi jabatan maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan meningkat sebesar $0,264$. nilai p-value sebesar $0,184 > 0,05$, ini menunjukkan hipotesis dua tidak diterima yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB. Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y_2) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB dengan nilai estimatonya sebesar $-0,282$ itu berarti setiap ada peningkatan kepuasan kerja, maka akan menyebabkan Prestasi Kerja akan menurun sebesar $0,282$. Dengan nilai p-value sebesar $0,009 < 0,05$ ini menunjukkan hipotesis 3 diterima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

5. Faisal Khan Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Amran MD Rasli (Universiti Teknologi Malaysia (UTM)), Tariq (Universiti Teknologi Malaysia UTM), Abid-ur-Rahman (Abduli Wali Khan University Mardan) Muhammad Muddassar Khan (Universiti Teknologi Malaysia (UTM))
Job rotation, job performance, organizational commitment, An empirical study on bank employees. Dalam temuan penelitian saat ini, Tabel 1 memberikan karakteristik pribadi atau demografis responden dari sektor perbankan. Karakteristik respons terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pengalaman. Menurut hasil tabel total 435 kuesioner digunakan untuk analisis data akhir dari penelitian ini. Dimana, responden pria lebih dari wanita karena di Pakistan wanita memiliki lebih banyak masalah dalam melakukan pekerjaan mereka di setiap sektor, yang juga terbukti sebagai bukti oleh penelitian. Oleh karena itu, rasio pria dalam studi saat ini di sektor perbankan adalah 54,5 %. Selain itu, tabel juga menyatakan bahwa, karyawan muda yang bekerja di sektor perbankan juga lebih banyak dibandingkan dengan pengalaman yang lebih tinggi. Selain itu, Tabel ini juga menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan berada di usia antara 30 dan 35, yang menunjukkan bahwa karyawan di usia ini sedang membangun keluarga mereka dan dengan demikian memiliki banyak stres dan kelelahan dari profesi mereka dan ingin meningkatkan pengembangan profesional (Khan, Rasli, Khan, Yasir, & Malik, 2014). Selanjutnya, penelitian ini juga akan memeriksa hubungan dan efek dari variabel penelitian. Oleh karena itu, Tabel 2 memberikan analisis statistik terperinci dari variabel penelitian

saat ini. Variabel rotasi pekerjaan memiliki nilai rata-rata 2,97 dengan standar deviasi 0,72, yang menunjukkan pemikiran responden, di mana terdapat tingkat rotasi moderat di sektor perbankan. Di sisi lain, standar deviasi yang lebih besar menggambarkan bahwa ada perbedaan pendapat di antara karyawan di sektor perbankan mengenai komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Demikian pula, rata-rata kinerja adalah 3,88 dan standar deviasi 0,64, sedangkan komitmen organisasi 0,67 dan 4,01 seperti yang ditunjukkan pada Tabel. Selain itu, penelitian ini juga menyatakan bahwa mereka lebih saling terkait, signifikan, dan positif satu sama lain. Hasil penelitian saat ini paralel dengan penelitian sebelumnya, sedangkan penelitian diilustrasikan bahwa tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi memiliki tingkat rotasi pekerjaan yang tinggi. Dengan cara yang sama, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan negatif ditemukan antara kinerja kerja dan komitmen organisasi.

6. Md Lazim Mohd Zin (Universiti Utara Malaysia), Faridahwati Mohd. Shamsudin (Universiti Utara Malaysia), Chandrakantan Subramaniam (Universiti Utara Malaysia).

Investigating The Influence Of Job Rotation On Career Development Among Production Workers In Japanese Companies.

Untuk mengatasi validitas ukuran, analisis faktor dengan analisis komponen utama menggunakan rotasi varimax dilakukan pada lima konstruksi. Kriteria yang digunakan oleh Igarria et al. diadaptasi untuk mengidentifikasi dan menafsirkan faktor: setiap item harus memuat 0,50

atau lebih besar pada satu faktor dan 0,35 atau lebih rendah pada faktor lainnya. Analisis pada langkah-langkah pengembangan karir menghasilkan solusi faktor tunggal dengan nilai eigen lebih besar dari 1,0 dan menjelaskan 67,48% dari total varians. Ukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dari kecukupan pengambilan sampel adalah 0,82 sedangkan Bartlett's Test of Sphericity signifikan (Chi square = 615,42, $p < 0,01$) yang menunjukkan hubungan timbal balik yang cukup untuk analisis faktor. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis faktor untuk pengembangan karir.

Analisis faktor kedua dengan rotasi varimax dilakukan untuk memvalidasi dimensi rotasi pekerjaan. Solusi empat faktor yang menjelaskan perbedaan 68,97% dalam rotasi pekerjaan ditemukan. Ukuran kecukupan pengambilan sampel KMO adalah 0,766 sedangkan Uji Spherisitas Bartlett adalah signifikan (Chi square = 583,697 $p < 0,01$) yang menunjukkan interkorelasi yang cukup untuk analisis faktor. Keempat faktor yang ditemukan adalah minat, pengetahuan administrasi, pengetahuan teknis dan pengetahuan bisnis. Tabel 2 menyajikan hasilnya. Tabel 3 menyajikan rata-rata, standar deviasi, reliabilitas skala dan koefisien korelasi penelitian. Nilai alpha Cronbach untuk skala yang disesuaikan adalah: minat = 0,617, pengetahuan administrasi = 0,520, pengetahuan teknis = 0,560, pengetahuan bisnis = 0,650 dan pengembangan karier = 0,612. Dalam hal korelasi antar variabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel, keempat pengukuran rotasi pekerjaan, minat ($r = .417$, $p < .05$), pengetahuan administrasi ($r = .380$, $p < .01$), pengetahuan teknis ($r = .501$, $p < .05$), dan pengetahuan bisnis ($r = .273$, p

<.01), ditemukan secara signifikan berkorelasi positif dengan pengembangan karir. Analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan proporsi varians dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Tercatat bahwa 37,2% dari varian dalam pengembangan karir telah dijelaskan secara signifikan oleh minat, pengetahuan administrasi, dan pengetahuan teknis. Hasil khusus menunjukkan bahwa dari empat langkah-langkah rotasi pekerjaan tiga variabel yang signifikan positif, dengan pengetahuan teknis merekam nilai beta yang lebih tinggi ($\beta = .370$, $p < .01$), diikuti oleh minat ($\beta = .265$, $p < .01$), dan pengetahuan administrasi ($\beta = .135$, $p < .01$).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, dan pengaruh, hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu mutasi (X1), promosi jabatan (X2) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

3.2 Jenis Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan 2 sumber, yaitu :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2015), data primer adalah sumber data yang didapat langsung dari sumber pertama dan memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah di sebarakan peneliti kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian pada Kantor Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder seperti melalui buku-buku, jurnal, situs internet yang menjadi bahan referensi pendukung dan berhubungan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan dengan jumlah yang cukup besar dan tersebar wilayah yang luas. Dalam penelitian ini responden diberi daftar pertanyaan dengan memakai alternative jawaban yang sudah tersedia. Studi
2. Kepustakaan, menurut (Dewi, 2010) studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari

sejumlah literature, baik buku, jurnal, majalah, Koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus atau variabel penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.30A Kelurahan Seijang Kecamatan Bukit Bestari.

Tabel 3.1
Data Keseluruhan Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi
(RUDENIM) Pusat Tanjungpinang

No.	Satuan Organisasi	Jumlah Pegawai
1.	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	56
2.	CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)	19
3.	PPNPN (Pegawai Pemerintahan Non-PNS)	9
Total		84

Sumber: Badan Kepegawaian, 2018

Berdasarkan pada tabel 3.1 dapat dilihat bahwa pegawai negeri sipil (PNS) terdapat jumlah pegawai sebanyak 84, sedangkan jumlah calon pegawai negeri sipil (CPNS) terdapat jumlah 19 pegawai, dan pada jumlah pegawai pemerintahan non-pns (PPNPN) terdapat jumlah 9 pegawai. Jadi keseluruhan total populasi pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Pusat Tanjungpinang berjumlah 84 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik yang penetapannya dengan teknik-teknik tertentu. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian diungkapkan oleh Ismiyanto dalam (Soesatyo Natalia, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria-kriteria didalamnya.

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel diatas pada Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang, dari populasi keseluruhan sebanyak 84 pegawai dan ditarik sampel hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 56 pegawai, dikarenakan hanya pegawai negeri sipil (PNS) yang berhak menerima atau mendapatkan program pemberian mutasi dan promosi jabatan. Berikut tabel 3.2 yaitu sampel pada RUDENIM Pusat Tanjungpinang sebagai berikut :

Tabel 3.2
Penetapan Sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS)
pada Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang

No.	Satuan Organisasi	Jumlah Pegawai
1.	Tata Usaha	15
2.	Registrasi dan perawatan	9
3.	Penempatan, Keamanan, Pemulangan, dan Deportasi	31
Total		56

Sumber : Badan Kepegawaian, 2018

Berdasarkan pada tabel 3.2 dapat dilihat jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu, pada bidang tata usaha (TU) berjumlah 15 pegawai dan pada bidang registrasi dan perawat (REGWAT) berjumlah 9 pegawai, sedangkan

pada bidang penempatan, keamanan, pemulangan, dan deportasi (PKPD) sebanyak 31 pegawai. Jadi total keseluruhan yang dijadikan sampel berjumlah 56 pegawai negeri sipil (PNS).

3.5 Skala Pengukuran

Skala likert untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, tanggapan, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek di tempat penelitian (Sugiyono, 2015). Kriteria pengukuran untuk variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Pengolahan Data, 2019

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel perilaku atau gejala yang diamati serta dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain atau meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) atau variabel bebas yaitu mutasi (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2), dengan tabel definisi operasional sebagai berikut :

Table 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Pernyataan
Variabel Bebas (X1) Mutasi	Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama. (Hanggraeni, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Demosi 3. Penangguhan Kenaikan Pangkat 4. Pembebasan Tugas 5. <i>Temporary Transfer</i> 6. <i>Job Rotation</i> 7. <i>Production Transfer</i> 8. <i>Replacement Transfer</i> 9. <i>Versatility Transfer</i> 10. <i>Personal Transfer</i> (Hasibuan, 2013)	Skala Likert	P1, P2, P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12
Variabel Bebas (X2) Promosi Jabatan	Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. (Hasibuan, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan (Hasibuan, 2013)	Skala Likert	P1 P2 P3 P4, P5 P6, p7 P8 P9 P10 P11, P12
Variabel Terikat (Y) Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketangguhan (kehadiran pegawai) 4. Sikap (kerjasama pegawai) (Flippo, 2012)	Skala Likert	P1,P2,P3 P4,P5,P6 P7,P8,P9 P10, P11, P12

Sumber : Pengolahan Data, 2019

3.7 Teknik Pengolahan Data

Di dalam penelitian ini, terdapat tahapan atau teknik pengelolaan data yang akan digunakan yaitu menurut penjabaran (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat:

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki definisi bahwa pengeditan data yang sempurna dapat membuatnya lebih jelas dan akurat agar mudah dibaca sehingga membuat data mudah di mengerti.
- b. Konsisten, yaitu memiliki definisi bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru atau salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data kedalam kode secara lebih lanjut akan dianalisis

melalui program komputer. Berikut gambaran pemberian kode pada tabel 3.5 dibawah ini :

Table 3.5
Kategori Nilai Bobot

Kategori Jawaban	Kode
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Situmorang, 2013:113)

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Untuk butir yang berbentuk negatif, maka nilainya dikonversikan menjadi positif pada saat pengelolaan data. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu:

Table 3.6
Nilai Skor Bobot

Skor	Keterangan
Skor 5	Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
Skor 4	Untuk jawaban Setuju (S)
Skor 3	Untuk jawaban Ragu-Ragu (RG)
Skor 2	Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
Skor 1	Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi (*tabulating*) merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu atau pegawai yang menjawab pernyataan-pernyataan sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.8 Teknik Analisis Data

Pemilihan uji statistik dan pengujian statistic dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen di dalam penelitian ini, dalam hal ini variabel dependen memiliki 2 variabel dan variabel independen memiliki 1 variabel. Dalam pengolahan statistic ini, penulis menggunakan *software SPSS 22 for Windows*. Adapun analisi statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

Untuk memastikan apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka digunakan dua macam pengujian, yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut (Juliandi, 2013:79), uji validitas yakni dengan cara menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur

apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics* 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dikatakan *valid*.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dikatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, 2013), tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas, peneliti alat uji statistic SPSS *Statistics* 22.0 dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0.6 , maka instrumen dapat dipercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0.6 , maka instrumen tidak dapat dipercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Juliandi, 2013), ada beberapa metode uji persyaratan analisis sebelum dilakukan uji regresi. Untuk melakukan analisis regresi linier berganda, maka salah satu syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah terpenuhi asumsi klasik, yaitu berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik akan diolah dengan aplikasi statistik SPSS 22.0. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokolerasi dan uji heterokedastisitas. Berikut ini uji analisis tersebut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi datanya normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui program SPSS 22.0. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *Tolerance* > 0.1 atau nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas, dimana :

1. *Tolerance value* < 0.1 atau *VIF* > 10 = terjadi multikolinieritas.
2. *Tolerance value* > 0.1 atau *VIF* < 10 = tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedestisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi atau korelasi serial diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota observasi yang terletak berderetan (jika datanya *time series*) atau korelasi antara tempat yang berdekatan (jika datanya *cross sectional*). Autokorelasi terjadi dikarenakan karena observasi yang dilakukan secara berurutan Metode pengujiannya menggunakan uji Durbin – Watson (DW test) dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yang terdiri dari mutasi (X₁) dan promosi jabatan (X₂) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif faktor-faktor tersebut terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan

X₁ : Mutasi

X₂ : Promosi Jabatan

a : Konstanta

e : error term

4. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji-T dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Bentuk pengujiannya adalah :

Apabila $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya mutasi dan promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dan apabila $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.

a. H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji-F statistik adalah :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria uji yang digunakan adalah :

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. $-H_a$ diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur porsi atau presentase sumbangan variabel bebas yaitu mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) secara bersama-sama dimana : $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Diansyah, E. (2004). Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Bandung.
- Francisco, A. R. L. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Bussines*.
- Goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja.
- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., Ahmed, T., Rehman, A. ur, & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. *Journal of Management Info*.
- Krisna, R. (2014). Hubungan Promosi Jabatan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pt Tribun Pekanbaru.
- Saputri, D. M. R. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Pt. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru) .
- Lazim Mohd Zin, M., Mohd Shamsudin, F., & Utara Malaysia, U. (2013).

Investigating the Influence of Job Rotation on Career Development Among Production Workers in Japanese Companies Chandrakantan Subramaniam. *International Journal of Business and Society*.

Mallisa, E. I. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia.

Pambudi Bayu. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Home Industri Di Purbalingga.

Sihombing, C. J. (2003). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional I Medan.

Sihombing, C. J. .(2013). Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali.

Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2015). Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali. *Soshum Jurnal , Sosial, Dan Humaniora*.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta Selatan:
Laksana.

Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)*
(pp. 25–40). Bandung: ALFABETA.

Hasibuan, H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur:
Bumi Aksara.

Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*.
Yogyakarta: C.V Andi Offset (Penebit ANDI).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:
Rajagrafindo Persada.

RIWAYAT HIDUP (*CURRRICULUM VITAE*)



Nama Lengkap : Heni Nur Rismawati
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 23 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Kp.Air Raja RT 004 RW 002 Tanjung Pinang Timur
No. Telpon : 0812-4362-6377
Pendidikan Terakhir : SMA Negeri 4 Tanjung Pinang
Email : Heninurrismawati@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 003 Tanjung Pinang Timur : Tahun 2003 - 2009
2. SMP Negeri 07 Tanjung Pinang : Tahun 2009 - 2012
3. SMA Negeri 04 Tanjung Pinang : Tahun 2012 - 2015
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang : Tahun 2015 – 2020