

PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA KUPANG

*The Influence Of Job Mutations And Position Promotion On
Employee Achievement At The Culture And Education Service Of
Kupang City*

Kresensia Sagho^{1,a)} Tarsisius Timuneno^{2,b)} Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : ^{a)} saghokresensia@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id,
^{c)} debrisaLEAN@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Kupang, variabel Mutasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Mutasi Kerja, Dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang.
Kata Kunci : Mutasi kerja, Promosi jabatan Dan Prestasi Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah, baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Perkembangan pembangunan suatu instansi di sebuah Negeri ditafsirkan dengan dua penyebab penting yakni sumber energi alam serta sumber energi manusia.

Untuk itu organisasi harus memaksimalkan segala aspek yang ada di dalamnya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu aspek tersebut adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Peranan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting, walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Karyawan yang merupakan aset utama organisasi yang memiliki peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi dan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu karyawan diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu.

Menurut Mangkunegara (2013), istilah prestasi kerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja/kinerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi pasti menginginkan sumberdaya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai secara optimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan pengembangan karyawan yang dapat dilakukan oleh organisasi diantaranya dengan memutasi kerja dan pemberian promosi jabatan terhadap karyawannya.

Mutasi dan promosi kedua-duanya merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan karyawan. Karena dengan pelaksanaan mutasi dan promosi berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan dari organisasi. Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap karyawan menghabiskan sebagian hidupnya untuk bekerja di tempatnya bekerja dengan demikian organisasi memiliki peranan besar dalam kehidupan para tenaga kerja.

Sistem mutasi kerja dan promosi jabatan penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh organisasi tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat sehingga hal tersebut dapat mengatasi kejenuhan, kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja. Dengan tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu prinsip "*The right man in the right place*" harus diperhatikan dengan melaksanakan mutasi kerja dan promosi jabatan yang benar dan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan para karyawan. Selain Mutasi kerja dan Promosi Jabatan Faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2009) Dalam meningkatkan prestasi kerja maka karyawan harus memiliki kemampuan individu dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk itu perusahaan maupun organisasi

harus memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kemampuan dan motivasi guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berhubungan terhadap maksud tersebut, instansi diwajibkan fokus terhadap keperluan pegawai baik itu berupa material maupun yang bukan material. Taktis tersebut diperlukan instansi untuk menunjang pekerjaan pegawai yaitu dengan mempromosikan jabatan secara netral dan merata dengan penempatan yang sesuai.

Pengaktualan rekomendasi pegawai agar mampu meningkatkan prestasi pegawai serta berperilaku baik sesuai yang dianjurkan suatu instansi agar bisa mengembangkan kreativitas. Dengan merekomendasikan pegawai, seluruh pegawai yang direkomendasikan memperoleh wewenang yang bermanfaat, maka mampu menimbulkan kepercayaan di sertai loyalitas pegawai maka pekerjaannya berkembang.

Dengan demikian analisis jabatan sangat berperan penting dalam penempatan pegawai yang akan dimutasikan, dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan dasar dalam manajemen ASN bertujuan membangun aparatur berintegritas, profesional dan netralitas yang bebas dari intervensi politik serta bebas dalam praktek korupsi, kolusi, nepotisme juga mampu melakukan pelayanan publik yang berkualitas. Kehadiran undang-undang ASN merupakan langkah baru reformasi birokrasi yang profesional, kompetensi, integritas serta menjadi tolak ukur yang adil dalam sistem manajemen pegawai yang efektif dan efisien.

Merujuk pada ketentuan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, mutasi dapat dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Tabel 1.

Data Jumlah Pegawai Menurut Pangkat/golongan Pendidikan

1.	Pembina tingkat I (IV B)	25 Orang
2.	Pembina (IV A)	9 Orang
3.	Penata Tingkat I (III D)	14 Orang
4.	Penata (III C)	5 Orang
5.	Penata Muda Tingkat I (III B)	4 Orang
6.	Penata Muda (III A)	7 Orang
Jumlah		64 Pegawai

Sumber: Kantor Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Kupang

Berdasarkan data Kepegawaian Dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang melakukan mutasi terhadap 7 pegawai diantaranya pada eselon III berjumlah 3 orang dan eselon IV berjumlah 4 dengan jumlah total 7 pegawai golongan eselon III dan IV ini dilakukan berdasarkan prinsip profesionalitas, prestasi kerja, jenjang pangkat dan loyalitas Pergantian pegawai yang dilakukan secara professional seharusnya mampu menjamin terciptanya kondisi

obyektif yang dapat mendorong peningkatan kinerja dan mengembangkan prestasi pegawai, sebaliknya mutasi pejabat berdasarkan *spoil system* (pengangkatan seorang pegawai didasarkan hubungan kekeluargaan, hubungan emosial dan pertimbangan penguasa), akan menyebabkan sistem pembinaan dan prestasi pegawai menjadi tidak jelas dan tidak ada kepastian alur karir pegawai dan akan berdampak pada tata kelola birokrasi.

Hal ini dilakukan berdasarkan prinsip profesionalitas, prestasi kerja, jenjang pangkat dan loyalitas Pergantian pegawai yang dilakukan secara profesional seharusnya mampu menjamin terciptanya kondisi obyektif yang dapat mendorong peningkatan dan mengembangkan prestasi pegawai, sebaliknya mutasi pejabat berdasarkan *spoil system* (pengangkatan seorang pegawai didasarkan hubungan kekeluargaan, hubungan emosial dan pertimbangan penguasa), akan menyebabkan sistem pembinaan dan prestasi pegawai menjadi tidak jelas dan tidak ada kepastian alur karir pegawai dan akan berdampak pada tata kelola birokrasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat di katakan bahwa mutasi pegawai belum efektif dan efisien di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Kupang, diantaranya masih terjadinya ketidak sesuaian antara pendidikan dengan bidang keahliannya, Pada era reformasi dan otonomi ini, pelaksanaan mutasi jabatan yang seharusnya memperhatikan tingkat seniioritas, pendidikan dan latihan serta prestasi kerja kemungkinai belum sepenuhnya dilakukan, karena masih banyak faktor-faktor lain yang juga menentukan seperti *seniority system spoil system, like and dislike* dan kepercayaan serta loyalita pegawai.

Analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip mutasi yang profesional sesuai dengan UU ASN No15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian. Hal ini menjadi daya tarik kami untuk melakukan penelitian “Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang. Promosi Jabatan dan Mutasi merupakan kegiatan yang meningkatkan produktivitas kerja, serta menjamin dalam meningkatkan Prestasi kerja. Dengan pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi diartikan sebagai pemberian apresiasi berdasarkan pekerjaan akhir para pegawai di dalam instansi. Adanya apresiasi maka diharapkan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, maka mampu mengedukasikan bahwa instansi yang telah ditetapkan mampu dilakukan dengan cepat serta tepat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan simbolis. Penggalian simbolis merupakan penggalian yang berfungsi diketahuI kaitan antara Tiga variabel. Dimana variabel yang dihubungkan pada penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu mutasi kerja (X1), promosi jabatan (X2) dan variabel terikat yaitu Prestai Kerja (Y). Sebagai penunjang dalam penelitian, yang memiliki bahan dan data yang relevan untuk melakukan sebuah kejadian Pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengukuran ini, sampel uji validitas diambil sebanyak 40.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Mutasi Kerja	1	0,894	> 0,316	Valid
	2	0,738	> 0,316	Valid
	3	0,926	> 0,316	Valid
	4	0,802	> 0,316	Valid
	5	0,738	> 0,316	Valid
	6	0,896	> 0,316	Valid
	7	0,862	> 0,316	Valid
	8	0,813	> 0,316	Valid
	9	0,896	> 0,316	Valid
	10	0,930	> 0,316	Valid
	11	0,847	> 0,316	Valid
	12	0,731	> 0,316	Valid
	13	0,889	> 0,316	Valid
	14	0,886	> 0,316	Valid
	15	0,862	> 0,316	Valid
Promosi Jabatan	1	0,822	> 0,316	Valid
	2	0,766	> 0,316	Valid
	3	0,775	> 0,316	Valid
	4	0,733	> 0,316	Valid
	5	0,762	> 0,316	Valid
	6	0,652	> 0,316	Valid
	7	0,709	> 0,316	Valid
	8	0,679	> 0,316	Valid
	9	0,774	> 0,316	Valid
	10	0,680	> 0,316	Valid
	11	0,765	> 0,316	Valid
	12	0,660	> 0,316	Valid
	13	0,742	> 0,316	Valid
	14	0,719	> 0,316	Valid
	15	0,680	> 0,316	Valid
Prestasi Kerja	1	0,703	> 0,316	Valid
	2	0,841	> 0,316	Valid
	3	0,788	> 0,316	Valid
	4	0,593	> 0,316	Valid
	5	0,894	> 0,316	Valid
	6	0,741	> 0,316	Valid
	7	0,767	> 0,316	Valid
	8	0,862	> 0,316	Valid
	9	0,788	> 0,316	Valid
	10	0,640	> 0,316	Valid
	11	0,752	> 0,316	Valid
	12	0,866	> 0,316	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Dari tabel 2. di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,316. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen prestasi kerja dan variabel mutasi kerja dan promosi jabatan dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,972	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,936	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,936	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka *cronbach's alpha* variabel Mutasi kerja sebesar 0,972, angka *cronbach's alpha* variabel Promosi Jabatan sebesar 0,936, dan angka *cronbach's alpha* variabel Prestasi pegawai sebesar 0,936, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu mutasi kerja (X_1), promosi jabatan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut .

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.338	10.558		2.873	.007
	Mutasi Kerja	-.654	.320	-.515	-2.042	.048
	Promosi Jabatan	.969	.245	.997	3.951	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 16.0 diolah, (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,338 - 0,654X_1 + 0,969X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 30,338 yang artinya apabila Mutasi Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 30,338 poin.
- Koefisien regresi b_1 sebesar -0,654 artinya, apabila Mutasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Promosi Jabatan tetap maka prestasi kerja (Y) menurun sebesar -0,654 poin.
- Koefisien regresi $b_2 = 0,968$ artinya, apabila Promosi Jabatan (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Mutasi Kerja tetap maka prestasi kerja (Y) meningkat 0,968 poin.

Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.751	2	188.876	11.249	.000 ^a
	Residual	621.224	37	16.790		
	Total	998.975	39			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 16.0 diolah, (2023)

Karena $F_{hitung} (11,249) > F_{tabel} (3,25)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Mutasi kerja dan Promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) dan Simamora (2004) yang menyatakan bahwa mutasi kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai. Mutasi kerja ini sangat penting untuk mengatasi rasa jenuh pada pegawai dalam lingkungan kerja pada suatu organisasi yang akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selawati (2019) dan Dianpita (2019) dimana dalam hasil penelitian keduanya membuktikan bahwa Mutasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada mutasi kerja seperti Pengalaman Pengetahuan dan tanggung jawab dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kupang, dimana pegawai mampu melaksanakan berbagai macam tugas, dan memiliki segudang pengalaman cenderung memiliki prestasi kerja yang baik.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilyas (2020) dan Sanutra (2020) dimana dalam hasil penelitian keduanya membuktikan bahwa Promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Siagian (2011) dan Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa pengaruh positif dari promosi jabatan dapat dikatakan memberikan hubungan yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyatakan bahwa variabel promosi jabatan berada pada kategori sangat baik. Artinya bahwa dengan adanya promosi jabatan, dapat mengoptimalkan SDM yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Dengan meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di organisasi, hal ini dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang sudah melakukan promosi jabatan terhadap beberapa pegawai setiap tahunnya yang sudah layak untuk dipromosikan.

Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa mutasi kerja dan promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanutra (2020) dan Saruta (2015), yang menyatakan bahwa mutasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya hasil koefisien determinasi justru menunjukkan bahwa secara keseluruhan kontribusi variabel mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang relatif lemah ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada objek lebih di pengaruhi oleh faktor faktor lain diluar mutasi kerja dan promosi jabatan. Secara teoritis faktor faktor yang di duga turut mempengaruhi prestasi kerja pada objek penelitian di sebut Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi (Handoko,2001) namun di perlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh faktor- faktor tersebut

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan ke-3 variabel yakni mutasi kerja, promosi jabatan dan prestasi kerja sama-sama menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian Baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Mutasi kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang
4. Secara simultan mutasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang, namun hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Mutasi kerja, dan promosi jabatan dalam memengaruhi prestasi kerja pegawai relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang
Diharapkan pimpinan dinas pendidikan dan kebudayaan kota Kupang tetap mempertahankan tingkat mutasi dan promosi jabatan kerja karena terbukti memengaruhi tingginya prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Mutasi kerja dan promosi jabatan serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja,kepuasan kerja dan Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2008). Structural Equation Modelling, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi offset
- Handoko.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2005, Manajemen SDM. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua.Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moekijat (1989), Manajemen Kepegawaian, Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. 2002. Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Rusby, Zulkifli (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers
- Saksono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Soedjadi. 2002. Analisis Manajemen Moderen. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2013. metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D. CV. Bandung:
Alfaberta
- Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA,
Bandung