



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2914-2921

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang

Rahmatullah Pratama^{1✉}, Dike Rama Putra², Widia Firta³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email : rahmatullah95@upiypk.ac.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), mutasi (X3) secara simultan terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, analisis korelasi, analisis linier berganda, untuk uji hipotesis digunakan uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat kita lihat nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,059 > 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,044 < 0,05$). Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat kita lihat nilai bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,941 < 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,005 > 0,05$) dan mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat kita lihat nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,163 > 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,871 < 0,05$).

Kata Kunci: *Pelatihan, Promosi Jabatan, Mutasi, Prestasi Kerja.*

Abstract

This research aims to determine how big the influence of training (X1), promotion (X2), transfer (X3) simultaneously has on the dependent variable work performance (Y) with the assumption that other independent variables are considered constant. Data collection methods are through surveys and questionnaires. The analysis methods used are validity and reliability tests, correlation analysis, multiple linear analysis, for hypothesis testing the t test and f test are used. Based on the research results, it was found that training has a significant effect on work performance. We can see that the value is $t_{count} > t_{table}$ ($2.059 > 1.672$) with a significant level ($0.044 < 0.05$). Job promotions have a significant effect on work performance. We can see the value that $t_{count} < t_{table}$ ($2.941 < 1.672$) with a significant level ($0.005 > 0.05$) and transfers have no significant effect on work performance. We can see the value that $t_{count} > t_{table}$ ($0.163 > 1.672$) with a significant level ($0.871 < 0.05$).

Keyword: *Training, Promotion, Transfer, Job Performance.*

PENDAHULUAN

Di dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi dalam hal pencapaian prestasi kerja seorang pegawai sudah menjadi hal umum. Salah satunya terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang merupakan sebuah unit organisasi perencanaan, yang mana keberadaannya sangat diharapkan untuk dapat melaksanakan otonomi di bidang perencanaan pembangunan daerah Kota Padang secara lebih efektif serta bertanggung jawab.

Fenomena yang terjadi pada instansi tersebut berupa prestasi kerja pegawai yang rendah pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang yang disebabkan oleh penempatan kerja para pegawai masih belum sesuai dengan disiplin ilmu dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, sehingga adanya kendala yang terjadi dalam pencapaian produktivitas kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Namun, kenyataannya masih ada penempatan kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan disiplin ilmu. Maka perlu dilakukan evaluasi agar pelatihan yang diberikan kepada pegawai memang sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Selain itu, Penilaian prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang yaitu dengan memberikan penghargaan kepada pegawainya. Apabila pegawai memiliki kemampuan prestasi yang baik maka akan diberikan penghargaan salah satunya berupa promosi jabatan.

Disamping promosi jabatan sebagai suatu penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi, upaya lain untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu pemberian mutasi

kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tidak merasa bosan akan pekerjaannya yang monoton.

Tidak wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan yang tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman bagi dirinya. Namun mengingat keterbatasan sarana dan prasarana yang ada, maka dalam penelitian ini sengaja dibatasi tiga faktor saja, yaitu pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi yang ada hubungannya dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang yang ingin mengusahakan agar prestasi kerja pegawainya meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada para pegawai sesuai bidangnya, serta memberikan penghargaan atas prestasi pegawai seperti promosi jabatan, dan mutasi kepada karyawan agar motivasi kerja meningkat dan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya.

Adapun Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2014:34) yaitu untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Bila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang. Sedangkan data yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah data Prestasi kerja, Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Mutasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melakukan suatu besaran yang dinyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel prestasi

kerja sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), mutasi (X3) secara simultan terhadap variabel dependen : prestasi kerja (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Hasil penelitian dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,336	6,955		3,643	,001
Pelatihan	,371	,180	,253	2,059	,044
Promosi_Jabatan	,459	,156	,372	2,941	,005
Mutasi	,025	,153	,021	,163	,871

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 25,336 + 0,371X_1 + 0,459X_2 + 0,025X_3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat artikan sebagai berikut :

1. Konstan sebesar 25,336 artinya adalah apabila pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi tidak ada maka prestasi kerja tetap sebesar konstanta 25,336..
2. Koefisien pelatihan positif sebesar 0,371 artinya apabila pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi promosi jabatan dan mutasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,371.
3. Koefisien promosi jabatan positif sebesar 0,459 artinya apabila promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi pelatihan dan mutasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,459.
4. Koefisien mutasi positif sebesar 0,025 artinya mutasi apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi pelatihan dan promosi jabatan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,025.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara persial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan. hasil olahan data uji t dapat kita lihat sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Pelatihan	2,059	1,672	0,044
2	Promosi Jabatan	2,941	1,672	0,005
3	Mutasi	0,163	1,672	0,871

Sumber :data primer, diolah SPSS 22.0 windows evalution vision

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel di atas di ketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,059 > 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,044 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja. dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Ho = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja. Ha = ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

b) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel di atas di ketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,941 < 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,005 > 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja. dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Ho = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

c) Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel di atas di ketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,163 > 1,672$) dengan tingkat signifikan ($0,871 < 0,05$), artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara mutasi dengan prestasi kerja. dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak.

Ho = tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja.

Ha = Ada pengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$, dan df_2 ($n - k - 1$) atau $60 - 3 - 1 = 56$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,77. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,526	3	83,509	6,236	,001 ^b
	Residual	749,874	56	13,391		
	Total	1000,400	59			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Pelatihan, Promosi_Jabatan

Sumber : data primer, diolah SPSS 22.0 windows evaluation vision

Berdasarkan tabel 4.18 di atas didapatkan sig yaitu $0,001 < 0,05$ angka ini menunjukkan $F_{hitung} 6,236 > F_{tabel} 2,77$, maka penulis berkesimpulan pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), mutasi (X3) mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan prestasi kerja karena hasil pengujian F_{hitung} diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $6,236 > F_{tabel} 2,77$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi terhadap prestasi kerja.

c. Uji determinasi (R^2).

Selain uji Regresi Linier berganda dalam penelitian ini menggunakan uji determinasi (R^2).

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), mutasi (X3) secara simultan terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y), hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,210	3,659

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Pelatihan, Promosi_Jabatan

Sumber : data primer, diolah SPSS 22.0 windows evaluation vision

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diperoleh angka R^2 (*Adjusted R square*) sebesar 0,210 atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), mutasi (X3) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y) sebesar 0,210 atau 21%, sedangkan sisanya sebesar 79 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian adalah dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa konstan sebesar 25,336 artinya adalah apabila pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), dan mutasi (X3) tidak ada maka prestasi kerja tetap sebesar konstanta 25,336. Koefisien pelatihan positif sebesar 0,371 artinya apabila pelatihan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi promosi jabatan (X2) dan mutasi (X2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,371. Koefisien promosi jabatan positif sebesar 0,459 artinya apabila promosi jabatan (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi pelatihan (X1) dan mutasi (X3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,459. Koefisien mutasi positif sebesar 0,025 artinya mutasi (X3) apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi pelatihan (X1) dan promosi jabatan (X2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,025.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edison, E. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Teori dan Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.