

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

WIDYA RAMADHANI
NPM 1503100038

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah selesai memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama : **WIDYA RAMADHANI**

NPM : 1503100038

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

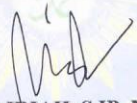
Judul Skripsi : **PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN**

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing


Drs. H. A. HIDAYAH DALIMUNTHE., M.Si

Disetujui Oleh
KETUA JURUSAN


NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Dekan.


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : WIDYA RAMADHANI

NPM : 1503100038

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Pada Hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019

- Waktu : 07.45 s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

PENGUJI II : H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP

PENGUJI III : Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA UJIAN

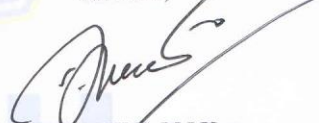
Ketua,



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP



Sekretaris,



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrahim


Dengan ini saya WIDYA RAMADHANI NPM 1503100038, menyatakan dengan sesungguhnya:

1. Saya yang menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu, atau memplagiat, menjiplak dan mengambil karya orang lain adalah tindak kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain, atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta pembatalan penarikan pemberian ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 08 Maret 2019

 Yang Menyatakan
WIDYA RAMADHANI

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

**WIDYA RAMADHANI
NPM 1503100038**

Pada dasarnya mutasi dan promosi adalah suatu bentuk peningkatan kinerja yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya. Mutasi merupakan suatu perubahan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal di dalam suatu organisasi. Mutasi dan promosi termasuk dalam pengembangan karir karyawan karena bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati tempat atau posisi jabatan yang tepat, mutasi dan promosi dimaksudkan juga untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang lebih baik.

Pelaksanaan mutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan dilaksanakan dengan cara dinas sosial merekomendasikan pegawai yang akan dimutasi ke BKD (Badan Kepegawaian Daerah), lalu dari BKD sendiri yang memproses pegawai disetujui atau tidaknya untuk dimutasi dan dipromosikan. Proses seperti ini sudah pernah berjalan sebelumnya, tetapi saat ini respon dari pihak BKD sudah mulai berkurang karena disebabkan minimnya jumlah pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan dan untuk mengetahui tingkatan mutasi dan promosi, untuk mengetahui tingkatan kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (angket) dan mencari tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dengan melakukan pengujian hipotesis dan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil uji korelasi product moment adalah 0,110. Uji signifikan dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 0,758$. Uji korelasi product moment $r_{xy} = 0,110 < 0,281$. Uji determinasi bahwa besarnya persentase pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan sebesar 1,21% sedangkan sisanya sekitar 98,79% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan regresi linier diatas, 16 menjadi 24 adalah 20,08 akan menaikkan tingkat menjadi 23,65.

Kata Kunci : Mutasi dan Promosi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beiring salam juga penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat kelak.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam Skripsi ini belum sepenuhnya sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya, oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan Skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Kepada yang teristimewa kedua orang tua saya yaitu ayahanda Syahrial dan ibunda tercinta Elvi Susianti, yang senantiasa membimbing dan memberikan

dukungan baik moril maupun materil kepada saya selama saya menjalani perkuliahan sampai saya menyelesaikan skripsi.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.sos, MSP, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd, selaku Ketua Progran Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.sos, M.SP, selaku Sekretaris Progran Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ahmad Hidayah Dalimunthe, Drs, H, M.Si, selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dalam penulisan Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
8. Bapak Kepala Dinas Sosial Kota Medan Bapak Ir. Endar Sutan Lubis, M.Si serta staf pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
9. Kepada kakakku Elfrida Rianti yang telah membantu memberikan dukungan kepada saya dalam proses mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada sahabatku tersayang Khoirun Nisa, Nadya Bella Shavina yang sama-sama senasib dan seperjuangan dan yang telah banyak membantu dan

mendukung penulis dalam proses mengerjakan skripsi ini. Dan kepada seluruh teman-teman kelas IAN – A1 yang tidak disebutkan namanya satu persatu.

11. Kepada seluruh teman-teman stambuk 2015 khususnya Administrasi Pembangunan FISIP UMSU semoga sukses.

Seiring do'a dan ucapan terima kasih semoga Allah SWT memberikan segala kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dan kepada penulis semoga diberi kekuatan berfikir serta wawasan yang semakin luas yang telah menyelesaikan tugasnya baik perkuliahan maupun skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019



Penulis

Widya Ramadhani

1503100038

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Perencanaan SDM	9
2.2 Pengertian Mutasi	9
2.2.1 Manfaat dan Tujuan Mutasi.....	11
2.2.2 Dasar Pelaksanaan Mutasi	13
2.2.3 Faktor-faktor yang Harus di Perhatikan Dalam Mutasi.....	13
2.2.4 Sebab dan Alasan Mutasi	14
2.2.5 Kendala Pelaksanaan Mutasi	15
2.2.6 Macam – Macam Mutasi	16
2.3 Pengertian Promosi	17
2.3.1 Syarat – Syarat Promosi Jabatan	21
2.3.2 Jenis – Jenis Promosi Jabatan.....	23
2.3.3 Dasar – Dasar dan Prosedur Promosi	24
2.4 Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja	30
2.4.2 Penilaian Kinerja	32
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	33
2.4.4 Metode Penilaian Kinerja	34

2.5 Hubungan Mutasi dan Promosi dengan Kinerja Pegawai.....	36
2.6 Anggapan Dasar dan Hipotesis	37
2.6.1 Anggapan Dasar	37
2.6.2 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Defenisi Operasional.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisa Data.....	43
3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.7 Deskripsi Ringkas Objek Kajian.....	45
3.7.1 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Medan	46
3.7.2 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	49
4.2 Pembahasan.....	62

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Koefesien Korelasi	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Golongan Pegawai	51
Tabel 4.4 Pemahaman Responden Tentang Kenaikan Pangkat Membuat Pekerjaan Menjadi Lebih Baik	51
Tabel 4.5 Pemahaman Responden Tentang Dengan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik Akan Menerima Kenaikan Pangkat.....	52
Tabel 4.6 Pemahaman Responden Tentang Kenaikan Pangkat di Lihat Dari Pendidikan Pegawai	52
Tabel 4.7 Pemahaman Responden Tentang Sudah Mengerjakan Tugas Pekerjaan Dengan Penuh Tanggung Jawab	53
Tabel 4.8 Pemahaman Responden Tentang Dengan di Berikannya Tanggung Jawab Dalam Bekerja Maka Tugas Terlaksana Dengan Baik	53
Tabel 4.9 Pemahaman Responden Tentang Hanya Pegawai Yang Menjalankan Tanggung Jawab Dengan Baik dan Benar Yang Dapat di Berikan Promosi.....	54
Tabel 4.10 Pemahaman Responden Tentang Pegawai Yang Akan di Mutasi Tujuannya Untuk Menghilangkan Rasa Bosan	54
Tabel 4.11 Pemahaman Responden Tentang Menempatkan Seorang Pegawai Sesuai Dengan Skill Kemampuan yang dimilikinya Suatu Alasan Mutasi.....	55
Tabel 4.12 Pemahaman Responden Tentang Dengan Adanya Mutasi Dapat Menjadi Suatu Dorongan Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi	56
Tabel 4.13 Pemahaman Responden Tentang Iklim Kerja Pada Lingkungan Kerja Cukup Baik.....	56
Tabel 4.14 Pemahaman Responden Tentang Ruangan Yang Dingin dan Sejuk Yang Pegawai Suka.....	57

Tabel 4.15 Pemahaman Responden Tentang Kinerja Yang Baik Harus Disesuaikan Dengan Iklim Kerja Yang Nyaman dan Tenang	58
Tabel 4.16 Pemahaman Responden Tentang Mentaati Waktu Kerja Yang Sudah Ditetapkan.....	58
Tabel 4.17 Pemahaman Responden Tentang Dengan Pemanfaatan Waktu Yang Baik Sangat Menentukan Kinerja Yang Baik Juga.....	59
Tabel 4.18 Pemahaman Responden Tentang Masih Ada Yang Melanggar atau Tidak Mentaati Jam Kerja	59
Tabel 4.19 Pemahaman Responden Tentang Sarana dan Prasarana Ditempat Kerja Sudah Cukup Bai.....	60
Tabel 4.20 Pemahaman Responden Tentang Sarana dan Prasarana Yang Ada Sudah Mendukung Kelancaran Dalam pelaksanaan Kerja Yang Dilakukan.....	61
Tabel 4.21 Pemahaman Responden Tentang Sarana dan Prasarana Yang ada di Dinas Sosial Kota Medan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai.....	61
Tabel 4.22 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X) Mutasi dan Promosi.....	62
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel X (Mutasi dan Promosi).....	64
Tabel 4.24 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	67
Tabel 4.26 Distribusi Perhitungan Koefesien Korelasi Antara Variabel Mutasi dan Promosi (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y).....	68
Tabel 4.27 Interpretasi Koefesien Korelasi Product Moment	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial.....	48
Gambar 4.1 Grafik Regresi Linier Sederhana.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Tabel Nilai-nilai r Product Moment
Lampiran II	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran III	: Daftar Pertanyaan Angket
Lampiran IV	: SK-1 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran V	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran VI	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VII	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VIII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran IX	: SK-6 Permohonan Ujian Skripsi
Lampiran X	: SK-7 Surat Pernyataan
Lampiran XI	: SK-8 Borong Data Alumni
Lampiran XII	: SK-9 Undangan Ujian Skripsi
Lampiran XIII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran XIV	: Surat Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya suatu perusahaan berdiri dengan tujuan tertentu. Pencapaian tujuan ini tidaklah mudah. Diperlukan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasinya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Penanganan sumber daya manusia sendiri berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan sumber daya manusia selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya. Sehingga untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabean, 2004) Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar

tujuan-tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53). Dimana tujuan-tujuan organisasi telah dirancang untuk bisa bersaing dengan perusahaan jasa yang lain.

Kinerja yang diharapkan dari karyawan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya. Tujuan dari kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk dapat berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban untuk memberikan perhatian, usaha serta dorongan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Pelaksanaan promosi jabatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika kolaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil kolaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Selain promosi jabatan, bentuk peningkatan kinerja lain yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah mutasi. Mutasi merupakan suatu perubahan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal di dalam suatu organisasi. Mutasi termasuk dalam

pengembangan karir karyawan karena bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati tempat atau posisi jabatan yang tepat, dengan maksud agar karyawan atau anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Semangat kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan.

Pelaksanaan mutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan dilaksanakan dengan cara dinas sosial merekomendasikan pegawai yang akan dimutasi ke BKD (Badan Kepegawaian Daerah), lalu dari BKD sendiri yang memproses pegawai disetujui atau tidaknya untuk dimutasi dan dipromosikan. Proses seperti ini sudah pernah berjalan sebelumnya, tetapi saat ini respon dari pihak BKD sudah mulai berkurang karena disebabkan minimnya jumlah pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Di sini penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan. Adapun judul penelitian ini adalah Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan bertitik tolak dari latar belakang yang menjadi permasalahan yang hendak diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui tingkatan mutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan
- 1.3.2 Untuk mengetahui tingkatan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Medan
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi atau sumbangan pemikiran kepada instansi bersangkutan. Selain itu referensi yang diperoleh dapat dijadikan masukan bagi instansi dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan penerapan mutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan saran serta pemikiran terhadap masalah-masalah yang ditemukan selama mengadakan penelitian yang ditujukan untuk perbaikan menyangkut masalah mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan bab demi bab yang satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan yang utuh.

BAB I

: PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Menguraikan pengertian mutasi, pengertian promosi, dan pengertian kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, definisi konsep, kerangka konsep, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menguraikan, mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya karena diperlukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional terhadap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan professional merupakan pertimbangan dari perusahaan dalam menentukan jabatan dalam sebuah organisasi.

2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia atau Human Resources planning disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia . PSDM diproses oleh perencana (planner) dan hasilnya menjadi rencana (plan). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui

Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2.1.2 Tujuan Perencanaan SDM

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horizontal) dan pensiun karyawan.
- g. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.2 Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan.

Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Nitisemito (2002:132), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Selanjutnya Hasibuan (2008 : 102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002 : 247), 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 yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang karyawan akan lebih berkembang.

2.2.1 Manfaat dan Tujuan Mutasi

Pelaksanaan mutasi mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan.

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk:

- a. Pengalaman baru.
- b. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
- c. Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan.
- d. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru.
- e. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- f. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- g. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2008 : 102) antara lain, adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- g. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- h. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas kerja.
- b. Pendayagunaan pegawai.
- c. Pengembangan karier.

- d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- e. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
- f. Sebagai hukuman.

2.2.2 Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada tiga sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut Hasibuan (2008 : 103) yaitu :

a. Seniority System

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

b. Spoil System

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

c. Merit System

Adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

Output dan produktivitas kerja meningkat, Semangat kerja meningkat
Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, Absensi karyawan semakin baik, Disiplin karyawan semakin baik, Jumlah kecelakaan akan menurun.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif. Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 221), dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu:

- a. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
- b. Mutasi atas dasar prinsip The right man on the right place.
- c. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
- d. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
- e. Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
- f. Mutasi untuk mengurangi labour turn over.
- g. Mutasi harus terkoordinasi.

2.2.4 Sebab dan Alasan Mutasi

Mutasi atau pemindahan pegawai menurut Hasibuan (2008:104) dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

- a. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk

merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai.

2.2.5 Kendala Pelaksanaan Mutasi

Sastrohadiwiryo (2002 : 214) mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

a. Faktor logis atau rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

b. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran

akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

c. Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relationship) yang terjalin sekarang.

2.2.6 Macam-Macam Mutasi

Mutasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, tergantung dari tinjauan terhadap mutasi tersebut.

a. Ditinjau dari aktivitas tempat pegawai bekerja:

- 1) Mutasi antarurusan
- 2) Mutasi antarseksi
- 3) Mutasi antarbagian
- 4) Mutasi antarbiro
- 5) Mutasi antarinstansi

b. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi:

- 1) Production transfer: mutasi dalam jabatan yang sama karena produksi ditempat terdahulu menurun

- 2) Replacement transfer: mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di unit/bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan
 - 3) Versatility transfer: mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan
 - 4) Shift transfer: mutasi dalam jabatan yang sama, tetapi berbeda *shift*, misalnya dari shift A (malam) ke shift B (siang)
 - 5) Remedial transfer: mutasi pegawai ke bagian mana saja, dengan tujuan untuk memupuk atau untuk memperbaiki kerja sama antarpegawai
- c. Ditinjau dari masa kerja pegawai:
- 1) Temporary transfer: mutasi yang bersifat sementara, untuk menggantikan pegawai yang berhalangan
 - 2) Permanent transfer: mutasi yang bersifat tetap

2.3 Pengertian Promosi

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang

lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni, 2006 : 160).

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan.

Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Menurut Siagian (2010 : 169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

Sedangkan menurut Manullang (2001:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Rivai (2009 : 199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Oleh sebab itu, maka akan muncul dua permasalahan:

- a. Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif.
- b. Peter Principle atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-manajerial.

Siagian (2010:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

a. Prestasi Kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi.

b. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:

- 1) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari dari segi loyalitas kepada organisasi.
- 2) Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
- 3) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi. Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu yang paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi

dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

2.3.1 Syarat – Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Persyaratan promosi menurut Hasibuan (2008 : 111) tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin

karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.3.2 Jenis – Jenis Promosi Jabatan

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2008:113) adalah:

a. Promosi Sementara (Temporary Promotion)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

b. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

c. Promosi Kecil (Small Scale Promotion)

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

d. Promosi Kering (Dry Promotion)

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

2.3.3 Dasar-Dasar dan Prosedur Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Menurut Hasibuan (2008:109), pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

a. Pengalaman (senioritas)

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan akan tetap betah

bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

b. Kecakapan (ability)

Kecakapan (ability) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

- 1) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik - teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
- 2) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (directing), penilaian (evaluating), dan pembaruan (innovating).
- 3) Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

- 4) Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

Hasibuan (2008:111) berpendapat bahwa promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut:

- a. Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil.
- b. Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat, dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
- c. Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- d. Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai tujuan.
- e. Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai.

Sedangkan kelemahan yang dimiliki oleh kombinasi pengalaman dan kecakapan adalah:

- a. Karyawan yang kurang mampu akan frustrasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.
- b. Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan.

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu.

Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan,

sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Luthans (2005:165) menyatakan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Dessler (2000:41) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunagara (2002:22) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dan ditetapkan.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As'ad, 2003), yaitu:

a. Subjective Procedure

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri). Prosedur

ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu:

- 1) Tipe Leniency, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 2) Tipe Strictness, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
- 3) Tipe Central Tendency, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 4) Halo Effect Error, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalaman sebelumnya.
- 5) Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik ke arah positif maupun ke arah negative.

b. Direct Measures

Metode ini tidak seperti metode sebelumnya di mana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya. Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu:

- 1) Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
- 2) Berhubungan dengan personal informan (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. Proficiency Testing

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang diuji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Tekonologi, dan Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor yang menyertai diantaranya:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2207), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

- a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Werther & Davis (1996) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawan. Sedangkan menurut Mondy (2008) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya. Menurut Schuler & Jackson (2006) penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja

yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya, dan bahkan karyawan itu sendiri.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerja, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah:

a. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau dan mangantisipasi kerja.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja

yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian kinerja ini harus disertai metode-metode yang memungkinkan agar didapat penilaian yang obyektif.

Menurut Mondy & Noe (2005), ada enam metode penilaian kinerja, yaitu:

a. Rating Scales

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

b. Critical Incidents

Pada metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negative (*high unfavorable*) selama periode penilaian

c. Essay

Evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut.

d. Work Standard

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.

e. Ranking

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.

f. Forced Distribution

Penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

2.5 Hubungan Mutasi dan Promosi dengan Kinerja Pegawai

Pengertian mutasi atau perpindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan sebagai salah satu cara untuk mengembangkan karyawan tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisien tidak akan mempunyai arti, bahkan mungkin justru akan merugikan perusahaan. Untuk itu mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin (Hasibuan, 1997).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila pelaksanaan mutasi dan promosi berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka mutasi dan promosi tersebut akan memiliki dampak positif terhadap pegawai seperti peningkatan kinerja pegawai. Namun apabila mutasi dan promosi dilakukan dengan tanpa pertimbangan maka akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

2.6 Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.6.1 Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Surakhmad (1990:97) adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Sedangkan anggapan dasar menurut Arikunto (2010:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungannya yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Berdasarkan uraian tersebut, maka anggapan dasar peneliti ini adalah “Mutasi dan Promosi memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai”.

2.6.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan penelitian, paduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2010:70) dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Ada pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisa kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Teknik analisa data yang digunakan korelasi product moment yang dimana untuk mengetahui korelasi antara variabel (X) mutasi dan promosi dengan variabel (Y) terhadap kinerja pegawai dalam rangka membuktikan kebenaran hipotesis.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional menurut Singarimbun adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut.

Definisi operasional variabel akan menentun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) adalah Mutasi dan Promosi, yaitu memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan status atau derajat yang sama dan naik ketingkat jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar dan penghasilan yang lebih besar.

Adapun yang menjadi indikatornya adalah:

1) Kenaikan Pangkat

Seorang karyawan yang dipromosikan akan dapat meningkatkan pangkat/jabatan karyawan tersebut menjadi lebih tinggi.

2) Tanggung jawab

Promosi ke tingkatan yang lebih tinggi menimbulkan tanggungjawab yang lebih besar pula kepada karyawan.

3) Alasan Mutasi

Alasan mutasi adalah alasan-alasan atau motivasi yang mendorong dilaksanakannya perpindahan atau mutasi tersebut.

- b. Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai, yaitu suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dan ditetapkan.

Adapun yang menjadi indikatornya adalah:

1) Iklim Kerja

iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

2) Pemanfaatan Waktu

Dalam penyelesaian pekerjaan, seorang karyawan harus dapat menyesuaikan waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu.

3) Sarana dan Prasarana

perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai di Dinas Sosial Kota Medan sebanyak 49 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Menurut Arikunto(2010:174), penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu, apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15%, 20%-25%, atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang seluruh dari jumlah pegawai. 49 orang tersebut yang akan menjadi sampel sekaligus responden dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Yakni pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti atau data yang diperoleh ini disebut data primer. Dalam hal ini data diperoleh dengan cara pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat masalah yang dihadapi dan questioner yaitu, pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

a. Pengamatan (Observasi)

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat masalah yang dihadapi.

b. Questioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- 1) Untuk jawaban “A” diberi nilai 3
- 2) Untuk jawaban “B” diberi nilai 2
- 3) Untuk jawaban “C” diberi nilai 1

3.4.2 Data Sekunder

Mengumpulkan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang diperoleh dari buku referensi, serta naskah lainnya. Data yang diperoleh merupakan data sekunder dan digunakan sebagai pendukung dalam analisa data.

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Uji Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari karl person yang dikutip oleh sugiyono (2010:212) sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

3.5.2 Uji Signifikan

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan anatar variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Sugiyono, (2010:216)}$$

Tabel 3.1

Interprestasi koefesien korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasi
Antara 0,80 – 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
Antara 0,20 – 0,399	Rendah
Antara 0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2010:2014)

3.5.3 Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu :

$$D = (r_{xy}) \times 100\% \quad \text{Sugiyono, (2010:216)}$$

3.5.4 Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefesien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) makan digunakan uji regresi linier, dengan rumus :

$$Y = a + b (x), \text{ dimana :}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = n \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad \text{Sugiyono, (2010:218)}$$

3.6 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.6.1 Waktu Penelitian

Adapun waktu penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2018 sampai maret 2019.

3.6.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kota Medan

3.7 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

Dinas Sosial dibentuk berdasarkan Pasal 29 ayat 2 Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Rincian tugas dan fungsi masing-masing jabatan struktural pada Dinas Sosial Kota Medan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota. Dinas Sosial Kota Medan dulunya berasal dari 2 (dua) Dinas yaitu Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan.

Dinas Sosial Kota Medan merupakan bagian dari Kementerian Sosial dalam melaksanakan kebijakan sosial. Oleh karena itu, setiap kebijakan ataupun program kegiatan yang berkaitan dengan sosial harus sesuai dengan

program Kementerian Sosial Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 sebagaimana tersebut di atas, tugas pokok Dinas Sosial Kota Medan adalah membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan

dekonsentrasi bidang sosial skala Provinsi sehingga fungsi Dinas Sosial Kota Medan adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan urusan pemerintahan bidang sosial.
- b. Melaksanakan kebijakan urusan pemerintahan bidang sosial.
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang sosial.
- d. Melaksanakan administratif dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.
- e. Melaksanakan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan.
- f. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.7.1 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Medan

a. Visi Dinas Sosial Kota Medan

Visi adalah cara pandang kedepan kearah mana Dinas Sosial Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Jadi visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Maka dalam hal ini visi dari Dinas Sosial Kota Medan yaitu “Terwujudnya kesejahteraan sosial dan daya saing Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)”.

b. Misi Dinas Sosial Kota Medan

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi Dinas Sosial Kota Medan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial.
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sosial.
- 3) Meningkatkan kualitas lembaga sosial dalam melaksanakan pelayanan sosial terhadap PMKS.
- 4) Meningkatkan peran masyarakat dan dunia usaha melalui penanaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial.

3.7.2 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan

Organisasi adalah salah satu fungsi manajemen yang mempunyai peranan penting yang langsung berinteraksi dengan sosial. Dengan adanya struktur organisasi maka pembagian tugas dalam instansi pemerintah disesuaikan dengan struktur yang ada. Fungsi dan struktur organisasi adalah untuk menentukan aktivitas-aktivitas dan memberikan wewenang kepada masing-masing bagian untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap masing-masing instansi pemerintah. Struktur organisasi dapat mencegah terjadinya penyimpangan yang akan terjadi didalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Melalui struktur organisasi yang baik, maka pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat ditetapkan sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Struktur organisasi Dinas Sosial Kota Medan dapat dilihat pada bagan berikut:

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai cara tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan. Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang dimutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan dan kuesioner.

Dalam hal ini disajikan daftar pertanyaan mulai dari nomor 1-9, untuk variabel bebas (x) mutasi dan promosi, daftar pertanyaan mulai dari nomor 10-18, untuk variabel terikat (y) kinerja pegawai. Tiap pertanyaan disediakan alternative jawaban, bila responden menjawab A, maka dikategorikan tinggi dengan bobot nilai 3, bila responde menjawab B, maka dikategorikan sedang dengan bobot nilai 2, bila responden menjawab C, maka dikategorikan rendah dengan bobot nilai 1. Adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah berikut.

4.1.1 Identitas Responden

Tabel 4.1
Distribusi responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	27	55,1%
2	Perempuan	22	44,9%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (55,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (44,9%).

Tabel 4.2
Distribusi responden menurut tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMP	-	-
2	SMA	10	20,4%
3	D-III	1	2,1%
4	S-1	30	61,2%
5	S-2	8	16,3%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menjelaskan dari 49 responden yang diteliti, responden yang tingkat pendidikan SMP tidak ada, yang tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang (20,4%), yang tingkat pendidikan D-III sebanyak 1 orang (2,1%), yang tingkat pendidikan S-1 sebanyak 30 orang (61,2%), yang tingkat pendidikan S-2 sebanyak 8 orang (16,3%).

Tabel 4.3
Distribusi responden menurut golongan pegawai

No	Golongan	Frekuensi	Presentase
1	I	-	-
2	II	8	16,3%
3	III	37	75,5%
4	IV	4	8,2%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang golongan I tidak ada, yang golongan II sebanyak 8 orang (16,3%), yang golongan III sebanyak 37 orang (75,5%), dan golongan IV sebanyak 4 orang (8,2%). Berdasarkan data diatas golongan III lebih mendominasi.

4.1.2 Analisa Data

a. Analisa Data Variabel X Mutasi dan Promosi

Tabel 4.4
Pemahaman responden tentang kenaikan pangkat membuat pekerjaan menjadi lebih baik

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	26	53,1%
2	Kadang-kadang	16	32,7%
3	Tidak	7	14,2%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (53,1%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (32,7%), yang menjawab tidak sebanyak 7 orang (14,2%). Jadi bahwa kenaikan pangkat dapat membuat kinerja menjadi lebih baik.

Tabel 4.5
Pemahaman responden tentang dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik akan menerima kenaikan pangkat

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	16	32,7%
2	Kadang-kadang	13	26,5%
3	Tidak	20	40,8%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (32,7%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26,5%), dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang (40,8%). Jadi dapat dilihat bahwa dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar tidak berarti menerima kenaikan pangkat, walaupun jawaban responden antara Ya dan tidak hanya berbeda sedikit tetapi responden lebih banyak menjawab tidak.

Tabel 4.6
Pemahaman responden tentang kenaikan pangkat dilihat dari pendidikan pegawai

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	12	24,5%
2	Kadang-kadang	15	30,6%

3	Tidak	22	44,9%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (24,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (30,6%) dan yang menjawab tidak sebanyak 22 orang (44,9%). Jadi dapat dilihat bahwa kenaikan pangkat tidak dilihat dari pendidikan pegawai.

Tabel 4.7
Pemahaman responden tentang sudah mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	39	79,6%
2	Kadang-kadang	10	20,4%
3	Tidak	-	-
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 39 orang (79,6%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (20,4%) dan yang menjawab tidak, tidak ada sama sekali. Jadi dapat dilihat bahwa hampir seluruh pegawai sudah mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.8
Pemahaman responden tentang dengan diberikannya tanggung jawab dalam bekerja maka tugas akan terlaksana dengan baik

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	23	46,9%

2	Kadang-kadang	21	42,9%
3	Tidak	5	10,2%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (46,9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang (42,9%) dan yang menjawab tidak 5 sebanyak 5 orang (10,2%). Jadi dapat dilihat bahwa dengan diberikannya tanggung jawab dalam bekerja maka tugas akan terlaksana dengan baik. Walaupun masih ada yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan baik

Tabel 4.9
Pemahaman responden tentang hanya pegawai yang menjalankan tanggung jawab dengan baik dan benar yang dapat diberikan promosi

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	21	42,8%
2	Kadang-kadang	14	28,6%
3	Tidak	14	28,6%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No.6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (42,8%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (28,6%) dan yang menjawab tidak sebanyak 14 orang (28,6%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai yang menjalankan tanggung jawab dengan baik dan benar yang dapat dipromosikan. Walaupun antara tidak dan kadang-kadang mempunyai jawaban yang sama tetapi tetap pegawai yang bertanggung jawab dapat di promosikan.

Tabel 4.10
Pemahaman responden tentang pegawai yang akan dimutasi tujuannya
untuk menghilangkan rasa bosan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	21	42,9%
2	Kadang-kadang	21	42,9%
3	Tidak	7	14,2%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (42,9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang (42,9%) dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang (14,2%). Jadi dapat dilihat bahwa jawaban Ya dan kadang-kadang memiliki jumlah yang sama, jadi pegawai yang akan dimutasi tujuannya untuk menghilangkan rasa bosan.

Tabel 4.11
Pemahaman responden tentang menempatkan seorang pegawai sesuai
dengan skill kemampuan yang dimilikinya suatu alasan mutasi

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	18	36,7%
2	Kadang-kadang	20	40,9%
3	Tidak	11	22,4%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (36,7%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang (40,9%) dan yang menjawab tidak sebanyak 11 orang (22,4%). Jadi dapat diteliti bahwa menempatkan seorang pegawai sesuai

dengan skill kemampuan yang dimilikinya kadang-kadang itu yang menjadi suatu alasan pegawai dimutasikan.

Tabel 4.12
Pemahaman responden tentang dengan adanya mutasi dapat menjadi suatu dorongan untuk bekerja lebih baik lagi

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat mendorong	16	32,7%
2	Kadang-kadang	28	57,1%
3	Tidak	5	10,2%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan NO. 9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang teliti, responden yang menjawab sangat mendorong sebanyak 16 orang (32,7%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 28 orang (57,1%) dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang(10,2%). Jadi dapat diteliti bahwa dengan adanya mutasi tidak semua pegawai merasa dapat menjadi suatu dorongan untuk bekerja lebih baik. Bahkan ada yang menjawab bahwa mutasi tidak menjadi suatu dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

b. Analisa Data Variabel Y Kinerja Pegawai

Tabel 4.13

Pemahaman responden tentang iklim kerja pada lingkungan kerja cukup baik

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	29	59,1%

2	Kadang-kadang	20	40,9%
3	Tidak	-	-
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (59,1%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang (40,9%) dan yang menjawab tidak, tidak ada sama sekali. Jadi dapat dilihat bahwa iklim kerja di Dinas Sosial Kota Medan cukup baik.

Tabel 4.14

Pemahaman responden tentang ruangan yang dingin dan sejuk yang pegawai suka

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	37	75,5%
2	Kadang-kadang	12	24,5%
3	Tidak	-	-
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 37 orang (75,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (24,5%) dan yang menjawab tidak, tidak ada sama sekali. Jadi dapat dilihat bahwa pegawai banyak yang menyukai ruangan yang dingin dan sejuk.

Tabel 4.15

Pemahaman responden tentang kinerja yang baik harus disesuaikan dengan iklim kerja yang nyaman dan tenang

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	35	71,4%
2	Kadang-kadang	13	26,5%
3	Tidak	1	2,1%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang (71,4%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,1%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Medan merasa bahwa kinerja yang baik harus disesuaikan dengan iklim kerja yang nyaman dan tenang agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Tabel 4.16

Pemahaman responden tentang mentaati waktu kerja yang sudah ditetapkan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	45	91,9%
2	Kadang-kadang	4	8,1%
3	Tidak	-	-
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 13

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 45 orang (91,9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (8,1%) dan yang menjawab tidak, tidak ada sama sekali. Jadi dapat dilihat bahwa mentaati waktu kerja yang sudah ditetapkan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 4.17

Pemahaman responden tentang dengan pemanfaatan waktu yang baik sangat menentukan kinerja yang baik juga

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	24	49%
2	Kadang-kadang	23	46,9%
3	Tidak	2	4,10%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (49%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 23 orang (46,9%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4,10%). Jadi dapat dilihat bahwa dengan pemanfaatan waktu yang baik sangat menentukan kinerja yang baik juga.

Tabel 4.18

Pemahaman responden tentang masih ada yang melanggar atau tidak mentaati jam kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	2	4,1%
2	Kadang-kadang	24	49%
3	Tidak	23	46,9%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 15

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya tidak ada sama sekali, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 25 orang (51%) dan yang menjawab tidak sebanyak 24 orang (49%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Medan masih banyak yang kadang-kadang masih ada yang melanggar atau tidak mentaati jam kerja. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak lebih baik.

Tabel 4.19
Pemahaman responden tentang sarana dan prasarana ditempat kerja sudah cukup baik

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Ya	23	46,9%
2	Kadang-kadang	24	49%
3	Tidak	2	4,1%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (46,9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 24 orang (49%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4,1%). Jadi dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana ditempat kerja pegawai hanya kadang-kadang merasa sudah cukup baik. Karena apabila sarana

dan prasarana yang ada tidak memadai, pegawai tidak dapat bekerja dengan lancar dan itu sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai sehari-harinya.

Tabel 4.20
Pemahaman responden tentang sarana dan prasarana yang ada sudah mendukung kelancaran dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	sudah	21	42,9%
2	Kadang-kadang	18	36,7%
3	belum	10	20,4%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 17

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (42,9%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang (36,7%) dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang (20,4%). Jadi dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di kantor Dinas Sosial Kota Medan sudah mendukung kelancaran dalam pelaksanaan kerja pegawai.

Tabel 4.21
Pemahaman responden tentang sarana dan prasarana yang ada di Dinas Sosial Kota Medan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sudah	24	49%
2	Kadang-kadang	18	36,7%
3	Belum	7	14,3%
Total		49	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 Pertanyaan No. 18

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (49%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang (36,7%) dan yang menjawab belum sebanyak 7 orang (14,3%). Jadi dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di Dinas Sosial Kota Medan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, untuk itu pegawai dapat bekerja dengan baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Tabel Frekuensi Variabel

Tabel 4.22
Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel (X) mutasi dan promosi

No.Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	1	3	2	3	1	2	1	18
2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	21
3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	19
4	3	3	1	3	2	3	2	2	1	20
5	3	3	2	3	2	3	2	2	1	21
6	3	2	3	3	3	3	1	2	3	23
7	3	2	2	3	3	3	1	2	3	22
8	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
9	2	2	2	3	3	3	1	2	3	21
10	2	1	2	3	3	3	3	2	3	22
11	1	3	1	2	3	3	3	2	3	21
12	2	2	3	2	3	3	3	2	1	21
13	2	1	2	2	3	3	3	2	3	21
14	1	2	2	2	1	3	3	2	2	18
15	3	2	1	2	1	3	1	2	2	17
16	3	3	1	2	3	1	3	2	2	20
17	2	1	1	2	3	1	3	2	2	17
18	1	3	1	2	2	1	2	2	2	16

19	3	3	2	2	2	1	2	2	2	22
20	3	2	2	2	2	1	2	2	3	19
21	1	2	2	3	2	2	2	3	3	20
22	1	2	3	3	2	2	2	3	3	21
Bersambung										
Sambungan										
23	2	3	3	3	3	2	2	3	3	24
24	3	1	3	3	3	1	2	3	3	22
25	2	3	2	3	3	1	2	1	3	20
26	1	3	2	3	2	2	2	3	3	21
27	2	2	3	3	2	2	2	1	3	20
28	2	2	2	3	2	2	3	1	3	20
29	2	1	1	3	1	2	3	3	3	21
30	1	3	1	3	1	2	3	1	2	17
31	3	3	1	3	2	3	3	3	3	24
32	3	1	1	3	2	3	3	3	2	21
33	3	3	2	3	1	3	3	1	3	22
34	3	3	2	3	3	3	3	1	2	23
35	2	1	3	3	3	1	2	3	2	20
36	3	3	1	3	2	1	2	1	2	18
37	2	1	1	3	2	1	2	3	3	18
38	2	1	3	3	2	1	2	3	3	20
39	3	1	3	3	2	2	3	3	2	22
40	3	1	3	3	2	2	3	3	2	22
41	2	1	1	3	3	2	3	3	3	21
42	3	1	3	3	3	2	3	1	2	21
43	2	1	1	3	3	1	3	1	2	20
44	3	1	1	3	3	1	3	1	2	18
45	3	1	1	3	3	1	2	1	2	17
46	3	1	1	3	2	2	2	3	2	19
47	3	1	1	3	3	2	2	3	3	21
48	3	1	1	3	3	3	2	3	2	21
49	3	1	3	3	3	3	2	3	2	23
Σx										981

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Mutasi dan Promosi) adalah 24, nilai terendah adalah 16.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran) dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 24 - 16$$

$$R = 8$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 8 : 3$$

$$I = 2,66 \text{ dibulatkan } 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori tinggi : 22 - 24

Kategori sedang : 19 - 21

Kategori rendah : 16 – 18

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel X (mutasi dan promosi)

Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Tinggi	22 – 24	12	24,5%
Sedang	19 – 21	26	53,1%
Rendah	16 – 18	11	22,4%
	Jumlah	49	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 12 orang (24,5%), berkategori sedang sebanyak 26 orang (53,1%) dan berkategori rendah sebanyak 11 orang (22,4%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat mutasi dan promosi di Dinas Sosial Kota Medan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (53,1%).

Tabel 4.24
Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel (Y) kinerja pegawai

No.Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									jumlah
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	18
2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	23
3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	21
4	2	2	3	3	3	1	2	1	3	20
5	2	3	3	3	1	2	2	1	3	20
6	2	3	3	3	1	2	2	2	2	20
7	3	3	2	3	2	2	1	2	2	20
8	3	3	2	2	3	1	3	2	2	21
9	2	2	2	2	2	1	2	3	2	18
10	2	3	3	3	3	1	2	3	2	21
11	2	3	3	3	2	2	2	3	2	22
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
13	2	3	3	3	2	2	1	3	2	21
14	2	3	2	3	3	1	3	2	1	20
15	3	3	3	3	2	1	2	2	3	21
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
17	3	2	2	2	2	3	2	2	3	21
18	2	3	3	3	2	1	2	3	3	22
19	2	2	3	3	2	1	2	3	3	21
20	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
21	3	3	3	3	3	1	3	2	2	23
22	3	2	2	3	3	2	3	1	3	22
23	3	3	3	3	3	2	3	1	3	24

24	3	3	3	3	2	1	3	1	3	22
25	3	3	2	3	2	1	2	3	3	22
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
27	3	2	3	3	2	1	2	3	2	21
Bersambung										
Sambungan										
28	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23
29	3	3	2	3	2	2	2	1	1	19
30	3	3	3	3	2	2	2	3	1	22
31	2	3	3	3	2	2	3	3	2	23
32	2	2	2	3	3	1	3	3	2	21
33	2	3	3	3	2	2	3	3	2	23
34	2	3	3	3	2	2	2	1	3	21
35	2	3	3	3	2	1	2	2	3	21
36	3	3	2	3	2	2	2	1	3	21
37	3	2	3	3	3	2	2	2	3	23
38	3	3	3	3	3	1	3	2	3	24
39	2	3	3	3	3	1	3	3	3	24
40	3	3	3	3	3	1	3	2	3	24
41	3	2	3	3	3	1	3	2	3	23
42	2	3	3	3	3	1	3	2	2	22
43	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
44	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23
45	3	3	3	3	2	2	3	3	1	23
46	3	3	2	3	3	2	3	2	1	22
47	2	3	3	3	3	2	3	2	1	22
48	2	3	2	3	3	2	3	3	1	22
49	2	3	3	3	2	1	3	2	1	20
Σy										1073

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan No. 10/18

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 26, nilai terendah 18. Dengan demikian dapat ditentukan R (jarak pengukuran) dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 26 - 18$$

$$R = 8$$

Kemudian ditentukan pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak interval}$$

$$I = 8 : 3$$

$$I = 2,67 \text{ dibulatkan } 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori tinggi : 24 - 26

Kategori sedang : 21 - 23

Kategori rendah : 18 - 20

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel Y (kinerja pegawai)

Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Tinggi	24 – 26	8	16,3%
Sedang	21 – 23	32	65,3%
Rendah	18 – 20	9	18,4%
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 8 orang (16,3%), berkategori sedang sebanyak 32 orang (65,3%) dan berkategori rendah sebanyak 9 orang (18,4%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (65,3%).

4.2.2 Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.26
Distribusi perhitungan koefesien korelasi antara variabel mutasi dan promosi (X) dengan kinerja pegawai (Y)

No. Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	18	18	324	324	324
2	21	23	483	441	529
3	19	21	399	361	441
4	20	20	400	400	400
5	21	20	420	441	400
6	23	20	460	529	400
7	22	20	440	484	400
8	23	21	483	529	441
9	21	18	378	441	324
10	22	21	462	484	441
11	21	22	462	441	484
12	21	25	525	441	625
13	21	21	441	441	441
14	18	20	360	324	400
15	17	21	357	289	441
16	20	26	520	400	676
17	17	21	357	289	441
18	16	22	352	256	484
19	22	21	462	484	441

20	19	22	418	361	484
21	20	23	460	400	529
22	21	22	462	441	484
<hr/>					
Bersambung					
Sambungan					
<hr/>					
23	24	24	576	576	576
24	22	22	484	484	484
25	20	22	440	400	484
26	21	26	546	441	676
27	20	21	420	400	441
28	20	23	460	400	529
29	21	19	399	441	361
30	17	22	374	289	484
31	24	23	552	576	529
32	21	21	441	441	441
33	22	23	506	484	529
34	23	21	483	529	441
35	20	21	420	400	441
36	18	21	378	324	441
37	18	23	414	324	529
38	20	24	480	400	576
39	22	24	528	484	576
40	22	24	528	484	576
41	21	23	483	441	529
42	21	22	462	441	484
43	20	24	480	400	576
44	18	23	414	324	529
45	17	23	391	289	529
46	19	22	418	361	484
47	21	22	462	441	484

48	21	22	462	441	484
49	23	20	460	529	400
Σ	Σx 981	Σy 1073	Σxy 21886	Σx^2 20545	Σy^2 23643

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 49$$

$$\Sigma x = 981$$

$$\Sigma y = 1073$$

$$\Sigma xy = 21886$$

$$\Sigma x^2 = 20545$$

$$\Sigma y^2 = 23643$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{49(21886) - (981)(1073)}{\sqrt{\{49(20545 - (981)^2)\} \{49(23643) - (1073)^2\}}}$$

$$= \frac{1072414 - 1052613}{\sqrt{\{1006705 - 962361\} \{1158507 - 1151329\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{19801}{\sqrt{\{44344\} \{7178\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{19801}{\sqrt{318301232}}$$

$$r_{xy} = \frac{19801}{1784,09}$$

$$r_{xy} = 0,110$$

Dari hitungan diatas, diperoleh nilai 0,110, maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan $n = 49$ adalah 0,281. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih kecil dari nilai r tabel product moment yaitu $0,110 < 0,281$. Ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel x (mutasi dan promosi) dengan variabel y (kinerja pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.27
Interprestasi koefisien korelasi product moment

Koefisien Korelasi	Interprestasi
Antara 0,80 – 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
Antara 0,20 – 0,399	Rendah
Antara 0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2010:2014)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) pengaruh mutasi dan promosi dengan variabel (Y) kinerja pegawai berada pada tingkat interpretasi sangat rendah, yaitu antara 0,00 – 0,199. Jadi terdapat hubungan yang sangat rendah antara variabel x (mutasi dan promosi) dengan variabel y (kinerja pegawai). Dengan demikian kinerja pegawai sangat sedikit dipengaruhi oleh mutasi dan promosi, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari mutasi dan promosi.

4.2.3 Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 49 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t :

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

$$t = \frac{0,110\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,110^2}}$$

$$t = \frac{0,110\sqrt{47}}{\sqrt{0,9879}}$$

$$t = \frac{(0,110)(6,855)}{\sqrt{0,9879}}$$

$$t = \frac{0,7540}{0,9939315}$$

$$t = 0,758$$

$$t \text{ tabel} = 1,676$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,758 < 1,676$), dari data diatas diperoleh hubungan yang tidak signifikan antara kedua variabel, maka dari itu “mutasi dan promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas (x) mutasi dan promosi terhadap

variabel (y) kinerja pegawai. Dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy} = 0,110$ maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,110)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,0121 \times 100\%$$

$$D = 1,21\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 1,21% sehingga besarnya pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai adalah 1,21% sedangkan sisanya sekitar 98,79% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4.2.5 Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel (x) mutasi dan promosi terhadap variabel (y) kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$Y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1073)(20545) - (981)(21886)}{49.20545 - (981)^2}$$

$$a = \frac{22044785 - 21470166}{1006705 - 962361}$$

$$a = \frac{574619}{44344}$$

$$a = 12,95$$

dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{49.21886 - (981)(1073)}{49.20545 - (981)^2}$$

$$b = \frac{1072414 - 1052613}{1006705 - 962361}$$

$$b = \frac{19801}{44344}$$

$$b = 0,446$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) mutasi dan promosi terhadap variabel (Y) kinerja pegawai sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 12,95 + 0,446 (x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) adalah 24 dan nilai terendah adalah 16 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 12,95 + 0,446 (24)$$

$$y = 12,95 + 10,7$$

$$y = 23,65$$

Variabel (X) terendah :

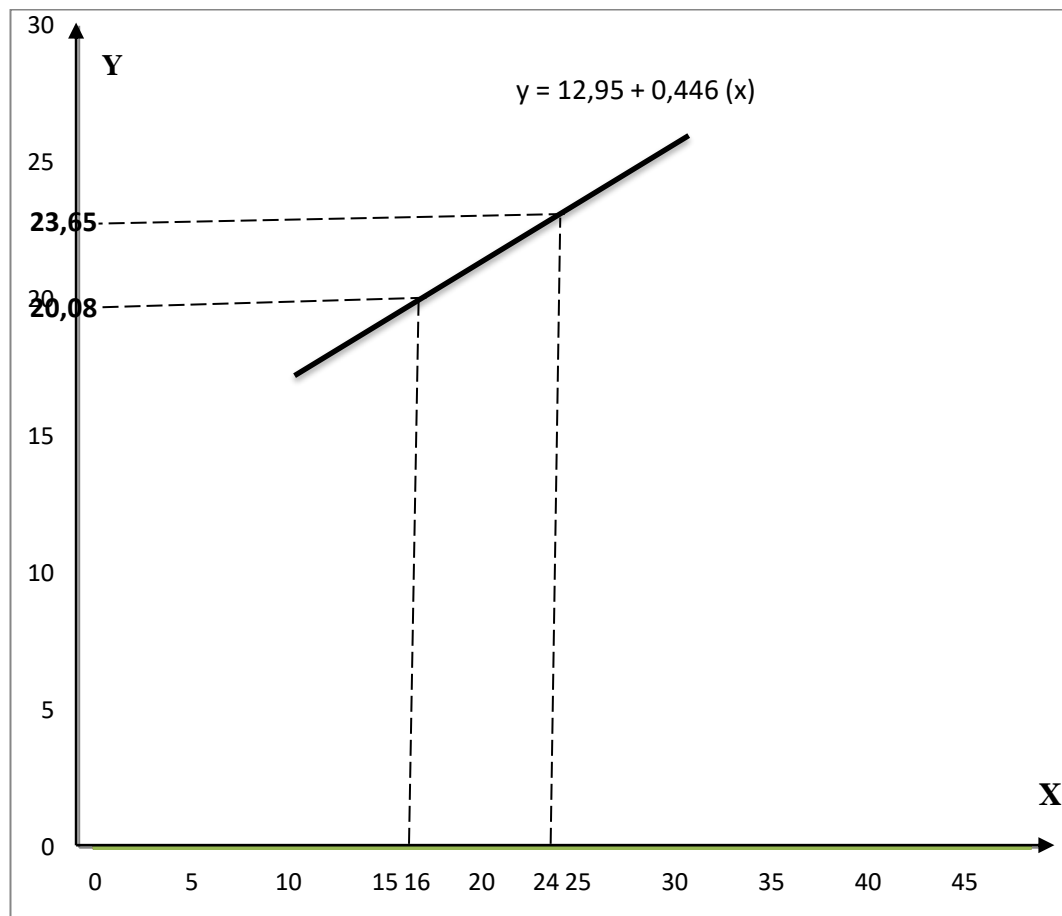
$$y = 12,95 + 0,446 (16)$$

$$y = 12,95 + 7,136$$

$$y = 20,08$$

Gambar 4.1

Grafik garis regresi linier sederhana



Setelah diketahui yaitu $a = 12,95$ dan $b = 0,446$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan adalah $Y = 12,95 + 0,446 (X)$. Dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 16 ke 24 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 20,08 ke 23,65.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta analisis data maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Mutasi dan promosi merupakan perubahan tempat kerja atau posisi jabatan yang dilakukan secara horizontal di dalam suatu instansi atau organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Tujuan dari kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk dapat berbuat lebih baik, atau berprestasi sama dengan prestasi yang pernah dicapai sebelumnya.
3. Hasil uji hipotesis pertama yang diperoleh menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan perhitungan statistika menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,110$ dalam r tabel dengan $n = 49$ dan taraf signifikan 5%. Dengan demikian dapat dikatakan untuk korelasi kedua variabel tersebut yang dalam interpretasi tertentu termasuk

4. dalam kategori sangat rendah dan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ternyata belum cukup signifikan sebab $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu dimana korelasi tersebut berada pada kategori rendah. Dan dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 1,21% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variasi yang terjadi pada variabel mutasi dan promosi.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Medan adalah :

1. Dengan adanya mutasi dan promosi hendaknya menjadi salah satu pemicu agar pelaksanaan kerja menjadi lebih baik. Sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan dan segala tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Dinas Sosial Kota Medan hendaknya memperhatikan sumber daya manusianya untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja seluruh pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai secara individual maupun kinerja pegawai secara institusional. Misalnya menyediakan peralatan dan fasilitas kerja yang sesuai dengan aktivitas kerja, serta sejalan dengan perkembangan teknologi global.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada

4. dalam penelitian ini guna meningkatkan hasanah di bidang pemberian mutasi dan promosi serta kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2002. **Prosedur Penelitian** Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, Adburrahman. 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2002. **Manajemen**. Yogyakarta : UGM Press.
- Nasution, Harmein. 2005. **Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Medan: USU Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan & Pengembangan SDM**. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)**. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Suparno Eko. 2014. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wursanto, IG. 1988. **Manajemen Kepegawaian 1**. Surabaya: Kanisius.
- Sumber Perundang-undangan:
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS

Nama : Widya Ramadhani
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 04 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Pasar 03 Lingkungan 04 Kel.Terjun
Medan Marelan

NAMA ORANG TUA

Ayah : Syahrial
Ibu : Elvi Susianti

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Melati Medan, Tahun 2009
2. Tamatan SMP Kartika I-1 Medan, Tahun 2012
3. Tamatan SMA Dharmawangsa Medan, Tahun 2015
4. Tamatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan,

(Widya Ramadhani)



Unggul, Cerdas & Terpercaya
 Untuk menjawab surat ini agar disebutkan
 nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Widya Ramadhani
 N P M : 1503100038
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai
 di Dinas Sosial Kota Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
21/1-19		- Pembacaan bab 1 dan bab 2	
26/1-19		- Pembacaan Pembahasan dan penulisan	
29/1-19		- Pembacaan Abstrak dan bab 1	
8/2-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
14/2-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
22/2-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
26/2-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
2/3-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
8/3-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	
15/3-19		- Pembacaan Bab 1 dan bab 2	

Medan, 20...19..

Dekan,

(Dr. Anifin Saleh S.Sos.M.Pd)

Ketua Program Studi,

(Nabil Khairiah S.Ip.M.Pd)

Pembimbing ke : 1..

(Drs. Ahmad Hidayah Djalimudho M.Pd)