

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan fungsi penting bagi entitas pemerintah. Karena, pada akhirnya, pengembangan dan pencapaian organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran sumber daya manusia yang cakap dan kapabilitas yang mereka bawa ke meja. Seseorang yang memberikan tenaganya kepada suatu organisasi, lembaga pemerintah, atau entitas perusahaan dengan imbalan kompensasi moneter disebut sebagai karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia organisasi merupakan kebutuhan mutlak jika organisasi ingin menggapai tujuannya dengan efektif juga efisien. Pertumbuhan sumber daya organisasi, baik untuk lebih baik dan lebih buruk, memiliki dampak yang signifikan baik pada efisiensi dan efektivitas organisasi itu. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pemerintah perlu dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, yang gilirannya memungkinkan meningkatkan kinerjanya.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang ditugasi dengan misi meningkatkan kesejahteraan umum masyarakat melalui layanan yang ditawarkan dan dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka. Instansi pemerintah akan membuat kemajuan sebagai hasil dari peningkatan kinerja mereka. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berbeda di pengelolaan sumber daya lainnya karena Sumber Daya Manusia terus berkembang dan berkembang, baik di segi kualitas juga kuantitas. Demikian, dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia

yang bisa mengatur jalannya suatu instansi atau organisasi pemerintah agar dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan tepat berdasar kebutuhan berbagai organisasi dan instansi pemerintah.

Diperlukan Sumber Daya manusia yang berpengetahuan luas dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat agar instansi pemerintah dapat terus menghadapi tantangan yang semakin rumit dan banyak dihadapi saat ini. Berbagai cara dilakukan dalam meningkatkan kualitas pegawai guna mencapai efektivitas juga efisiensi kerja yang lebih besar, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan publik adalah dengan adanya program pengembangan karir di lingkungan instansi pemerintah.

Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu bertanggung jawab melaksanakan program mutasi dan promosi. Program-program tersebut merupakan strategi pengembangan karir yang dilakukan oleh instansi. Berikut ini jumlah pegawai yang dimutasi dan dipromosikan ke Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.1
Daftar jumlah pegawai yang dimutasi

Tahun	Mutasi		Jumlah Pegawai (orang)
	Tempat Tugas Lama	Tempat Tugas Baru	
2018	Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Kantor Desa Rambah Samo Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Kantor Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Bappeda Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	2
2022	Kantor Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu	Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah pegawai yang dimutasi ke Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yaitu 1 pegawai, pada tahun 2020 pegawai yang dimutasi berjumlah 3 pegawai. Dan pada tahun 2022 jumlah pegawai yang dimutasi adalah 7 pegawai, pegawai tersebut dimutasikan ke Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu karena terdapat kekosongan jabatan yaitu sebagai Kepala Dinas. Bidang Sekretariat pada jabatan Sekretaris, Bendahara dan Kasubag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan. Bidang Koperasi dan UKM pada jabatan Kabid Koperasi dan UKM, Pengawas Koperasi dan Abalis Koperasi. Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi pada jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat. Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial pada jabatan Kabid Ketenagakerjaan dan HI, Pengantar Kerja dan Mediator Hubungan Industrial.

Tabel 1.2
Daftar jumlah pegawai yang dipromosi

Tahun	Jenis Jabatan Yang Dipromosikan		Jumlah Pegawai (orang)
	Sebelum	Sesudah	
2020	Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu	Kepala Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Kepala Seksi Fasilitasi Bina Kelembagaan dan Usaha Koperasi Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kepala Seksi Pengawasan Koperasi dan UMKM Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Kasi Kelembagaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kasi Pelatihan, Produktivitas dan Pemagangan Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Kasi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan PPHI Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kasi Persyaratan Kerja dan PPHI Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2020	Kepala Seksi Monev Pengawasan dan Pemeriksaan UMKM Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kepala Seksi Bina UMKM Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1

Lanjutan tabel 1.2

2022	Kepala Seksi Persyaratan Kerja dan PPHI pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kepala Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Kepala Seksi Tata Pemerintahan Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu	Kepala Bidang Koperasi dan UKM pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Kasi Fasilitasi Bina Kelembagaan dan Usaha UMKM Bidang Koperasi dan UKM Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kasi Bina UMKM Bidang Koperasi dan UKM Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
2022	Kasi Pembinaan Pengembangan Sosial Budaya Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	Kasi Pembinaan Sosial Budaya dan Ekonomi Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mendapat promosi jabatan yaitu pada tahun 2020 jumlah pegawai yang mendapat promosi jabatan sebanyak 5 pegawai dan pada tahun 2022 berjumlah 4 pegawai, dikarenakan adanya kekosongan jabatan yaitu pada jabatan Kepala Dinas, Kepala Seksi Pengawasan Koperasi dan UMKM, Kasi Pelatihan, Produktivitas dan Pemagangan Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Kasi Persyaratan

Kerja dan PPHI Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Kepala Seksi Bina UMKM, Kepala Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi, Kepala Bidang Koperasi dan UKM , Kasi Bina UMKM Bidang Koperasi dan UKM , serta Kasi Pembinaan Sosial Budaya dan Ekonomi Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.

Penilaian kinerja adalah cara yang bagus bagi manajer dan pekerja untuk memeriksa perilaku satu sama lain di tempat kerja, karena tiap orang membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Program pengembangan karir untuk pekerja, seperti pemberian promosi dan mutasi pegawai, ditawarkan sebagai bagian dari program pengembangan karir karyawan. Berikut ini jumlah pegawai Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.3
Daftar pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu

NO	NAMA BIDANG	JUMLAH PEGAWAI
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	7
3	Bidang Koperasi dan UKM	8
4	Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	8
5	Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial	9
	Total	33

Sumber: Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Kabupaten Rokan Hulu mempekerjakan dua puluh tiga pegawai negeri sipil dan sepuluh pegawai honorer di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. yang terdiri dari satu personel pegawai negeri sebagai kepala dinas, Secara keseluruhan

ada tujuh personel Sekretariat yang terdiri atas empat pegawai negeri dan tiga pegawai honorer. Enam pegawai negeri dan dua pegawai honorer bekerja di Bidang Koperasi dan UKM. Bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi memiliki delapan pekerja, lima pegawai negeri dan tiga pegawai honorer. Tujuh pegawai negeri dan dua pegawai honorer bekerja di Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.

Fenomena mutasi pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yaitu terdapatnya kekosongan jabatan karena pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan tersebut dimutasikan ke tempat lain dan terdapat pegawai yang mengalami penurunan jabatan (demosi) sehingga dibutuhkan pegawai baru untuk mengisi jabatan tersebut. Produktivitas seorang karyawan dapat ditingkatkan jika mutasi yang mereka dapatkan tepat.

Selama ini berlangsung, pekerja yang dipromosikan akan diberi tanggung jawab lebih. Mengingat kembali bahwa promosi harus didasarkan pada keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja untuk berhasil bukan karena hal lain. Pegawai yang mendapat promosi jabatan pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu sudah berdasarkan penilaian tersebut hanya saja masih ada pegawai yang belum menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu atau masih kurangnya produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah mutasi dan promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai selama bekerja di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh mutasi dan promosi jabatan di lingkungan Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Koperasi, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, diharapkan memberikan gambaran tentang pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai serta studi lebih lanjut.
3. Bagi peneliti, berusaha untuk mempelajari lebih dalam tentang pengaruh mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja pegawai sebagai hasil dari penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memudahkan di pembahasan nantinya penulis memaparkan sistematika penulisan ialah :

BAB I : PENDAHULUAN

Di bab ini Membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Didalam bab ini berisikan landasan pemikiran teori meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dibab ini akan dibahas secara rinci analisis data-data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, bab ini akan menjawab permasalahan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dibab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang berisi simpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Mutasi

2.1.1.1 Pengertian Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal (promosi) maupun vertikal (demosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2020). Mutasi adalah memindahkan karyawan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain dalam satu tingkatan organisasi secara horizontal tanpa adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan maupun gaji (Anwar H.M., 2020).

(Imas Komariyah, 2018) mendefinisikan mutasi sebagai "proses pemindahan seseorang ke pekerjaan lain dengan tingkat gaji dan tanggung jawab yang sama. "Mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan seorang karyawan ke posisi/jabatan lain yang dianggap setingkat atau sederajat dengan posisi/jabatan sebelumnya.

2.1.1.2 Dasar Mutasi

Menurut (Hasibuan, 2020) Ada tiga landasan pelaksanaan mutasi pegawai yang kita kenal dengan *merit system*, *seniority system*, juga *spoiled system*.

1. *Merit system*

Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a) Output dan produktivitas kerja meningkat;
- b) Semangat kerja meningkat;
- c) Jumlah kesalahan yang dilakukan menurun.
- d) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik.
- e) Jumlah kecelakaan akan menurun.

2. *Seniority System*

Seniority system adalah mutasi berdasarkan masa kerja karyawan, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. *Spoil System*

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

2.1.1.3 Tujuan Mutasi

Mutasi karyawan dapat terjadi atas kehendak pihak atasan/pimpinan/perusahaan dan karyawan yang bersangkutan, baik mutasi atas kehendak pihak atasan/pimpinan/perusahaan maupun atas kehendak pihak karyawan, kedua-duanya pada umumnya bertujuan untuk memajukan karyawan (Anwar H.M., 2020).

Tujuan mutasi karyawan atas kehendak:

1. Atasan/pimpinan/perusahaan
 - a. Untuk mewujudkan penempatan karyawan pada jabatan yang setepat-tepatnya, sehingga ia mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang setinggi-tingginya, karena karyawan tersebut dianggap kurang cakap dalam memangku jabatan yang semula.
 - b. Untuk tujuan membebaskan karyawan dari hari kerja mereka yang monoton.
 - c. Untuk menjaga keyakinan karyawan bahwa mereka tidak akan dipecat karena kurangnya kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka saat ini. Hal ini banyak berkaitan dengan tujuan perusahaan untuk menjaga hal-hal sestabil mungkin bagi karyawannya.

2. Karyawan yang bersangkutan:

Untuk meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja darinya, karena:

- a. Karyawan yang bersangkutan merasa tidak bisa bekerja sama pada karyawan yang lain.

- b. Lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja kurang sesuai dengan fisiknya.
- c. Keinginannya sendiri.

2.1.1.4 Sebab Mutasi

Menurut Hasibuan (2020), sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personel transfers*) juga alih tugas produktif (*production transfers*).

1. Permintaan sendiri

Mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi atau manajemen puncak. Permintaan mutasi sering dibatasi untuk transfer lintas divisi atau ke lokasi baru untuk karyawan dengan tingkat yang sama.

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena keinginan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kecakapannya. Hasil evaluasi kinerja karyawan menjadi dasar bagi ATP. Karyawan yang berprestasi baik diberi promosi, sedangkan yang tidak didemosikan.

3. Pendekatan mutasi dari segi waktu

Bila pendekatannya dari segi waktu dikenal atas *temporary transfer* juga *permanent transfer*.

a. *Temporary transfer*

Perpindahan sementara karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, baik horizontal juga vertikal. karyawan yang bersangkutan akan dikembalikan ke jabatan atau pekerjaan sebelumnya.

b. *Permanent transfer*

Perpindahan karyawan ke jabatan atau pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan/pensiun. Jadi karyawan tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara.

c. Masalah *merit rating* dan mutasi

Merit rating ialah evaluasi prestasi kerja yang dilakukan apakah dengan rencana semula. Dalam hal ini, penilaian dilakukan apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan atau pekerjaan sedang dikerjakan.

2.1.1.5 Indikator Mutasi

Menurut Hasibuan (2016) Indikator mutasi terdiri atas pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, juga tanggung jawab.

1. Pengalaman adalah masa kerja, tingkat loyalitas, pengetahuan pekerja, dan ruang lingkup suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas, mudah mengoperasikan peralatan pekerjaan.
3. Kebutuhan adalah kekosongan karyawan, dan permintaan karyawan.
4. Kecakapan adalah tingkat pemahaman prosedur kerja, tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama pekerja.

5. Tanggung jawab adalah keseriusan dalam bekerja, ketaatan pada aturan organisasi, dan berdedikasi pada aturan organisasi.

Sedangkan menurut Nitisemito (2008) Ada beberapa indikator mutasi ialah:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

2. Rasa tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu bentuk sikap dan perilaku seseorang yang dilakukan secara sadar yang siap menanggung segala bentuk resiko dari suatu aktivitas yang dilakukan.

3. Kesenangan kerja

Kesenangan kerja yang di maksudkan disini adalah kegairahan atau semangat kerja. Dimana dalam dunia kerja, ketika kita bekerja akan terasa seperti sebuah kesenangan, dan kita bisa bersenang-senang dalam bekerja.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut (Afandi, 2021), promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan ke level yang lebih tinggi. Dalam manajemen sumber daya manusia, istilah "promosi" mengacu pada perpindahan karyawan di posisi tingkatan yang rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Tugas, wewenang, gaji, status sosial, juga akses karyawan ke sumber daya semua berubah sebagai akibat dari perubahan ini (Ismail Razak, 2020).

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2020). Promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan, dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan sebelumnya. Biasanya, promosi jabatan diikuti dengan penambahan gaji, hak-hak, dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut (Siswanto, 2019).

2.1.2.2 Dasar-Dasar Promosi

Skema promosi perusahaan harus transparan tentang kriteria apa yang digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan dipromosikan atau tidak. Dengan begitu, mereka dapat mengendalikan nasib mereka sendiri. Pedoman promosi personel menurut Hasibuan (2020) antara lain:

1. Pengalaman

Mempromosikan seseorang berdasarkan masa kerja mereka dikenal sebagai pengalaman (senioritas). Prioritas dalam promosi diberikan kepada mereka yang memiliki masa kerja paling banyak dalam organisasi, berdasarkan masa kerja mereka.

2. Kecakapan

Ketika kompetensi (kapasitas) karyawan telah dinilai, mereka dipromosikan. Dalam hal promosi, faktor terpenting adalah kemampuan

dan keahlian seseorang. Jumlah total semua bakat yang dibutuhkan guna menggapai hasil yang terukur disebut sebagai "keterampilan".

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Untuk mendapatkan promosi, Anda harus memiliki banyak pengalaman dan banyak bakat. Pertimbangan kenaikan pangkat didasarkan pada masa kerja, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil tes kenaikan kelas.

2.1.2.3 Tujuan Promosi

Menurut Afandi (2021) tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu:

1. Untuk mengakui tingkat pencapaian pekerjaan yang sangat tinggi.
2. Guna mencapai kepuasan juga kebanggaan yang lebih pribadi, peningkatan posisi sosial, dan peningkatan stabilitas keuangan.
3. Mendorong pekerja untuk memiliki tingkat disiplin diri yang lebih tinggi, menjadi lebih antusias dengan pekerjaan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
4. Ketersediaan peluang promosi mungkin memiliki dampak pengganda di dalam organisasi dengan berkontribusi pada penciptaan lowongan rantai.
5. Memungkinkan para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kreatif dan inovatif mereka sekaligus memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi dengan memberikan kemungkinan-kemungkinan tersebut.
6. Meningkatkan/memperluas keahlian dan pengalaman kerja para pekerja, serta memastikan bahwa hal ini menjadi faktor pendorong bagi karyawan lainnya

7. Tenaga kerja lainnya dipromosikan untuk menutupi kekosongan jabatan yang ditinggalkan pejabat yang mengundurkan diri, agar jabatan tersebut terus terisi.
8. Promosi akan mengubah posisi karyawan dari pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap.

2.1.2.4 Syarat Karyawan Yang Dipromosi

Suatu instansi dapat memutuskan apakah mereka akan terlibat dalam upaya promosi atau tidak berdasarkan kepatuhan mereka terhadap sejumlah standar yang berbeda. Standar yang harus dipenuhi untuk menjadi penentu promosi dalam perusahaan tergantung pada perusahaan itu sendiri dan tidak selalu mengikuti pola yang sama. Menurut Hasibuan (2020), berikut beberapa syarat dalam promosi:

1. Kejujuran

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, karyawan diharapkan untuk jujur, tidak hanya di dirinya tapi dengan bawahannya, dan perkataan serta perbuatannya harus selaras satu sama lain.

2. Disiplin

Karyawan diharapkan memiliki kedisiplinan diri, melakukan pekerjaan dengan tertib, dan mentaati semua aturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kinerja di tempat kerja

Orang tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang bisa dianalisis baik kualitas juga kuantitasnya, serta memenuhi tugasnya dengan efektif juga efisien.

4. Kerja Sama

Karyawan bisa saling bekerjasama dengan harmonis baik secara horizontal juga vertikal untuk menggapai tujuan perusahaan.

5. Kecakapan

Orang tersebut kompeten, kreatif, dan imajinatif dalam pendekatan mereka untuk berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan.

6. Loyalitas

Karyawan wajib menunjukkan loyalitas terhadap bisnis atau korps tempat mereka bekerja sekaligus mempertahankan perusahaan ataupun korps di kegiatan merugikan perusahaan ataupun korpsnya.

7. Kepemimpinan

Dia haruslah bisa mendorong juga menginspirasi orang lain di bawahnya untuk bekerja sama secara produktif dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

8. Komunikatif

Pekerja mampu berkomunikasi dengan jelas dan benar, serta mampu menerima dan menafsirkan informasi baik dari atasan juga bawahan dengan benar, hingga tidak ada ruang untuk kesalahpahaman.

9. Pendidikan

Berdasar persyaratan jabatan, seluruh pegawai wajib memiliki ijazah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.

2.1.2.5 Jenis-Jenis Promosi

Menurut Hasibuan (2020) jenis promosi ialah promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, juga promosi kering.

1. Promosi untuk waktu terbatas (sementara)

Karena sekarang ada lowongan pekerjaan yang harus diisi, karyawan yang menerima promosi ini hanya diberikan sementara.

2. Promosi dengan rank konstan atau promosi permanen (tetap)

Seorang karyawan diberikan promosi ke posisi yang lebih tinggi sebagai bagian dari promosi ini sebab karyawan itu sudah memenuhi kriteria guna promosi juga dengan demikian memenuhi syarat untuk promosi tersebut. Rincian penawaran ini tidak dapat diubah.

3. Promosi kecil

Sebagai bagian dari promosi ini, perusahaan akan mengangkat posisi seorang karyawan dari yang sebelumnya bertanggung jawab untuk kegiatan yang relatif sederhana menjadi yang bertanggung jawab untuk pekerjaan yang lebih menantang dan membutuhkan bakat tertentu.

Namun demikian, promosi ini tidak disertai peningkatan kekuasaan atau tanggung jawab, juga tidak disertai kenaikan kompensasi.

4. Promosi kering

Karyawan diberikan promosi ke posisi yang lebih tinggi bersamaan di kenaikan pangkat, kekuasaan, juga tanggung jawab ketika individu tersebut menerima promosi ini. Di sisi lain, promosi ini tidak disertai dengan kenaikan gaji atau kompensasi karyawan.

2.1.2.6 Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Simamora (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan

Promosi jabatan diperusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

2. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas dalam bekerja.

3. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

4. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

Menurut Yusuf (2015), indikator promosi jabatan terdiri atas:

1. Memiliki keyakinan

bahwa karyawan yang bersangkutan dapat dipercaya dalam hal kejujuran, kemampuan, dan kompetensinya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dengan tepat. Jika seorang karyawan dapat menunjukkan kejujuran, keterampilan, dan kompetensi dalam pekerjaannya saat ini, maka mereka akan dipertimbangkan untuk promosi.

2. Kebenaran

Penyelenggaraan peradilan membutuhkan evaluasi yang jujur, tidak memihak, dan bebas dari bias. Terlepas dari ras, agama, status sosial, atau warisan karyawan, orang dengan pangkat tertinggi harus diprioritaskan dalam hal peluang promosi. Penggunaan promosi yang didasarkan pada keadilan menjadi alat memotivasi pekerja lain guna meningkatkan kinerja mereka adalah ide yang sangat baik.

3. Formasi

Hanya Terjadi Bila Ada Formasi Pekerjaan Terbuka Promosi pegawai hanya terjadi bila ada formasi jabatan yang terbuka. Guna mencapai tujuan ini, haruslah ada deskripsi pekerjaan yang menguraikan tanggung jawab individu. Oleh karena itu, promosi akan disesuaikan dengan struktur jabatan yang sudah ditetapkan perusahaan agar dapat mengakomodirnya.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2020) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Soeprihanto (2000) yang dikutip dalam (Priyono, 2010), "kinerja kerja ialah hasil kerja seseorang di waktu tertentu dibanding berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran, ataupun kriteria yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama."

Sesuai penafsiran ini, prestasi kerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dapat disimpulkan pada kesimpulan berikut: kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai tenaga kerja dalam hal hasil kuantitatif dan kualitatif, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan guna pekerjaan itu sendiri. Prestasi kerja ialah konsekuensi tugas yang diselesaikan karyawan guna menjalankan pekerjaannya, yaitu kontribusi yang diharapkan untuk pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi (Yadi Maryadi, 2020).

2.1.3.2 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi

Ruang lingkup penilaian prestasi menurut Hasibuan (2020) dicakup di *what, why, where, when, who*, dan *how* ataupun sering disingkat 5W + 1H.

1. *What* (apa) yang dinilai

Perilaku pekerja, seperti loyalitas, kejujuran, kolaborasi, kepemimpinan, dan loyalitas, serta pekerjaan mereka saat ini, potensi masa depan, jenis, dan hasil pekerjaan mereka, dievaluasi.

2. *Why* (kenapa) dinilai

Dinilai karena:

- a) Tujuan dari program ini ialah guna meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan mengakui pekerjaan mereka.
- b) Untuk membantu dalam kemungkinan pertumbuhan orang-orang yang terlibat.
- c) Menjaga potensi kerja para pekerja.
- d) Guna mengukur prestasi kerja pegawai.
- e) Guna tujuan evaluasi kompetensi
- f) kapabilitas pekerja.

3. *Where* (dimana) penilaian dilakukan

Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan juga di luar pekerjaan.

- a) Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) dengan formal
- b) Di luar pekerjaan (*off the job performance*) dengan formal juga informal.

4. *When* (kapan) penilaian dilakukan

Waktu penilaian yang dilakukan dengan formal juga informal.

- a) Formal: penilaian yang dilakukan periodik
- b) Informal: penilaian yang dilakukan terus-menerus

5. *Who* (siapa) yang akan dinilai

Semua karyawan agensi akan dievaluasi. Atasan langsung, atasan dari atasan langsung, juga tim yang dibentuk oleh instansi tersebut semuanya dapat dilakukan evaluasi (penilaian).

6. *How* (bagaimana) menilainya

Metode penilaian apa yang dipakai juga problem apa yang dihadapi penilai (*appraiser*) guna melakukan penilaian.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Baik agensi maupun pekerja mendapat manfaat dari evaluasi rutin atas kinerja pekerjaan mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), berikut adalah tujuan dari evaluasi kinerja:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan kompensasi.
2. Untuk menentukan seberapa efektif orang dalam pekerjaan mereka, serta kemampuan mereka untuk melakukannya.
3. Untuk mengevaluasi kemandirian semua tindakan agensi.
4. Sebagai dasar untuk menilai program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, teknik kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

5. Sebagai indikasi perlunya pelatihan personel di dalam organisasi.
6. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka adalah salah satu penggunaan gamifikasi yang paling umum.
7. Sebagai alat bagi atasan untuk lebih mengenal minat dan kebutuhan bawahan mereka.
8. Sebagai alat untuk tujuan meningkatkan kapasitas karyawan berikutnya untuk melihat kekurangan atau kelemahan dari pendahulu mereka.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Untuk tujuan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tabahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.3.4 Syarat-Syarat Penilai Prestasi Karyawan

Hasibuan (2020) berpendapat bahwa syarat penilai (*appraiser*) ialah :

1. Pertama, penilai harus jujur, tidak memihak, juga tidak memihak, serta memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran.
2. Untuk melakukan penilaian jujur, adil, juga objektif, penilai harus bersikukuh apakah penilaiannya benar ataupun salah, baik ataupun buruk.
3. Penilai harus mengetahui uraian tugas setiap orang yang dievaluasi agar dapat memperhitungkan hasil penilaian dengan benar.

4. Otorisasi formal diperlukan bagi asesor untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan tepat.

2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014) Indikator prestasi kerja terdiri atas:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan, dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas, khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan positif dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2020) ialah :

1. Pertama dan terpenting, kesetiaan.

Keinginan pekerja untuk menegakkan dan melindungi bisnis baik di dalam juga di luar tempat kerja merupakan tanda kesetiaan.

2. Kejujuran

Adalah tugas penilai untuk menentukan apakah seorang manajer terhormat atau tidak dalam memenuhi kewajibannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain, serta kepada karyawannya.

3. Kedisiplinan

Penilai mengevaluasi kepatuhan karyawan terhadap aturan dengan melihat bagaimana dia menyajikan pekerjaannya.

4. Kerja sama

Untuk mendapatkan hasil terbaik, individu harus mau berkolaborasi dan berinteraksi dengan rekan kerja.

5. Kecakapan

Kemampuan untuk menyatakan dan mengklarifikasi segala sesuatu yang masuk dalam merumuskan kebijakan perusahaan disebut kecakapan.

6. Tanggung jawab

pekerja untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan juga hasil mereka, sarana juga prasarana yang dipakai, dan tindakan atau kelambanan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1
Tabel penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Lily Setyawati Kristianti (2021)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede	Variabel independen: Promosi Jabatan Variabel dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede
Eka Ubaya Taruna Rauf (2019)	Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah	Variabel independen: Mutasi pegawai Variabel dependen: Prestasi Kerja	Hasil analisis regresi diketahui bahwa Pelaksanaan Mutasi Pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, terdapat pola pengaruh positif dan signifikan antara mutasi Pegawai terhadap prestasi kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
Diah Mustika Rani Saputri dan Suryalena (2018)	Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Pt. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru)	Variabel independen: Mutasi dan Promosi Jabatan Variabel dependen: Prestasi Kerja	Mutasi dan promosi jabatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

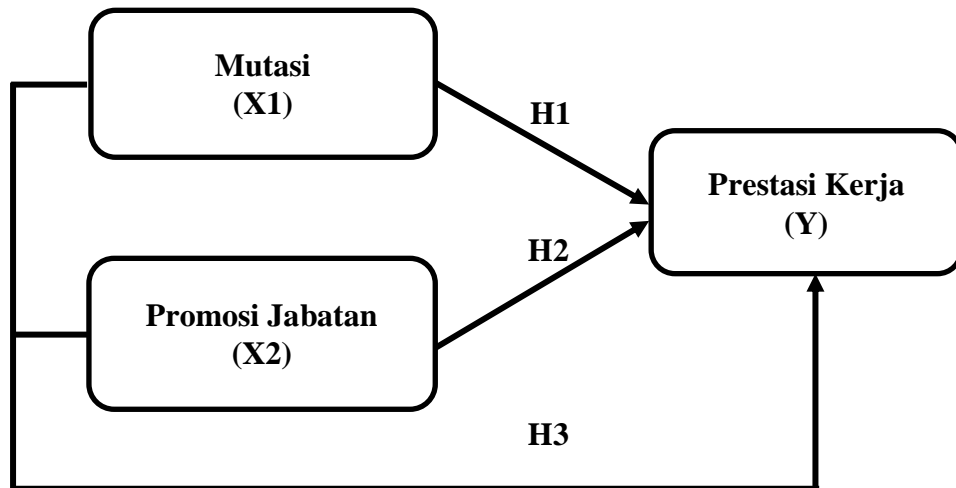
Lanjutan tabel 2.1

Budi Hariyadi dkk (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat	Variabel independen: Promosi Jabatan Variabel dependen: Prestasi Kerja Pegawai	Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat
Sitti Mujahida Baharuddin dan Warka Syachbrani (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang	Variabel independen: Pelatihan dan Promosi Variabel dependen: Prestasi Kerja	pelatihan dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dan Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan promosi.
Irawati Kusuma Dirja dan Ismail Razak (2020)	Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia	Variabel independen: Mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja Variabel dependen: Prestasi kerja pegawai	Mutasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Sumber: Olahan Data Peneliti



2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

-  : Pegaaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
-  : Variabel penelitian
- X** : Variabel independen
- Y** : Variabel dependen

2.3 Hipotesis

Adanya hipotesis adalah untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya sebagai berikut :

H1 : Diduga mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Diduga promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Diduga mutasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu di JL. Diponegoro Kilo Meter 4 Pasir Pengaraian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling sensus (sampling total) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah 100 (Sugiyono, 2019). Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian (Judas, 2013). Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui jawaban kuisioner yang telah

dibagikan kepada pegawai Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung didalam penelitian ini yang berhubungan dengan pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai diDinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. data sekunder pada penelitian ini berupasejarah singkat instansi, struktur organisasi, tugas dan fungsi, jumlah pegawai, jabatan dan data diri pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2019) adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kusioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek lainnya (Sugiyono, 2019).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2019).

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019).

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Mutasi Pegawai (X1)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal (promosi) maupun vertikal (demosi) di dalam satu organisasi. (Hasibuan, 2020)	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Kecakapan 5. Tanggung jawab (Hasibuan, 2016)
Promosi Jabatan (X2)	promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai/karyawan satu tingkat lebih tinggi dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar setelah pegawai/karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi dan dinyatakan layak dipromosikan. (Pandi Afandi, 2021)	1. Kesempatan 2. Kemampuan 3. Keadilan 4. Prosedur (Simamora, 2010)

Lanjutan tabel 3.1

Prestasi Kerja (Y)	prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2014)
--------------------	--	---

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2019).

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Untuk menggunakan skala likert didalam penelitian ini menggunakan 5 poin, diantaranya:

Tabel 3.2
Tabel Pengukuran Variabel Penelitian

Kode	Keterangan	Skor
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2019). Taraf signifikan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *statistical product and service solutions* (SPSS).

Kriteria penilaian uji validitas yaitu :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrument dikatakan valid dengan taraf signifikan r_{tabel} sebesar 0,05
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti instrument dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan r_{tabel} sebesar 0,05

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak.

Untuk menguji tingkat Realibilitas instrumen dilakukan menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions* (SPSS).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik deskriptif (Sugiyono, 2019)

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Tabel Skor TCR

Tingkat capaian responden %	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 90%	Baik
65% - 79%	Cukup baik
55% - 64%	Kurang baik
1% - 54%	Tidak baik

Sumber: Seprini (2021)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 artinya data residual berdistribusi normal. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 artinya data residual tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Judas (2013) menyebutkan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Untuk mendekati adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji *Glejser*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji *glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2013).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis (Judas, 2013).

Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Mutasi

X2 = Promosi jabatan

e = Error

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Judas, 2013). nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila R^2 semakin mendekati angka 1 maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. begitu juga sebaliknya jika R^2 semakin mendekati nol, maka pengaruh antara kedua variabel tersebut semakin kecil.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikan Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis yang terdiri dari uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Diah Mustika Rani Saputri, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 $\alpha = 0,05$.

Penerima atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Bila nilai signifikansi $Sig \geq 0,05$ dan $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.5.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

uji F digunakan untuk melihat pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen (Diah Mustika Rani Saputri, 2018).

Kriteria pengujian untuk Uji F adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).