

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN PROVINSI SULAWESI UTARA***THE INFLUENCE ANALYSIS OF EMPLOYEES TRAINING, PROMOTION AND MUTATION ON EMPLOYEE WORKING ACHIEVEMENT IN NORTH SULAWESI PROVINCE FOOD DEPARTEMENT*

Oleh :

**Claudio Alfa Lumangkun<sup>1</sup>****Maryam Mangantar<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[lumangkunclaudio08@gmail.com](mailto:lumangkunclaudio08@gmail.com)<sup>2</sup>[marjam\\_mangantar@gmail.com](mailto:marjam_mangantar@gmail.com)<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pelatihan, Promosi dan Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian tergolong penelitian penjelasan (*eksplanatory*) dengan menggunakan analisa regresi berganda, dan tempat penelitian di Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala interval 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Hasil penelitian yaitu pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Mutasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci :** *Pelatihan, promosi, mutasi, prestasi kerja*

**Abstract:** *This research was conducted to find out and analyze whether Training, Promotion and Mutation had an effect on Employee Work Performance in the North Sulawesi Province Food Departement. The research method is classified as explanatory research using multiple regression analysis, and research sites in the North Sulawesi Province Food Departement. The research data analysis technique is quantitative so the data obtained from respondents through a questionnaire is coded according to the interval scale of 1 - 5, and then tabulated using statistical analysis with SPSS computer program. The result of the study is that the training partially has a significant effect on the work performance of employees in the Regional Food Departement of North Sulawesi Province. The promotion partially has a significant effect on the work performance of employees in the North Sulawesi Province Food Service. Partial mutations do not affect the work performance of employees in the North Sulawesi Province Food Departement.*

**Keywords:** *Training, promotion, mutation, work performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Era globalisasi ini perusahaan atau instansi memerlukan sumber daya manusia yang selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasinya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2014) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan atau dimutasikan. Sistem mutasi dan promosi jabatan sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan.

Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka sumber dayanya harus mengikuti pelatihan untuk memperoleh pengetahuan dan memperluas wawasan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Adapun sistem mutasi dan promosi jabatan yang juga sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Ini memberi dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan. Karena, untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2010). Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan, Promosi dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara
3. Promosi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara
4. Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat, (Hasibuan, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, (Rivai & Sagala, 2011). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan

individu maupun organisasi (2014). Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Panggabean (2004) adalah suatu proses manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2011).

### **Promosi Jabatan**

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 (Siagian, 2011). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar, (Hasibuan, 2012). Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2012) yaitu: (1) kejujuran; (2) disiplin; (3) prestasi kerja; (4) kerja sama; (5) kecakapan; (6) loyalitas; (7) kepemimpinan; (8) komunikatif.

### **Mutasi**

Hasibuan (2012), 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. Adapun tujuan dari mutasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012): (1) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (2) untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan; (3) untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan; (4) untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya; (5) untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi; (6) untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya; (7) untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya; (8) untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka; (9) untuk tindakan pengamanan yang lebih baik; (10) untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan; (11) untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara, (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periodewaktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2010). Menurut Hasibuan, (Hasibuan, 2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

### **Kajian Empiris**

Turere (2013) meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada dibalai pendidikan dan pelatihan Kalasey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Judas (2013) berjudul mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Metode Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 48 pegawai yang juga merupakan sampel dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian Rarung, Mananeke, dan Lengkong (2015) tentang pengaruh mutasi pegawai dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, studi pada PNS di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tengah, Gorontalo, dan Malut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan analisis kuantitatif. Hasil penelitian secara simultan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelaksanaan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian merupakan aktivitas keilmuan yang dilakukan karena ada kegunaan yang ingin dicapai, baik untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia maupun untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (Hamidi, 2010). Jenis penelitian yang dilakukan tergolong penelitian penjelasan (*eksplanatory*) dengan menggunakan analisa regresi berganda.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Agustus 2017- selesai.

### Populasi dan Sampel

Margono (Margono, 2011) menyatakan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi bukan hanya orang tetapi bisa juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 78 orang yang terdiri dari 43 orang perempuan dan 35 orang laki - laki. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2018). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu dokumentasi dan survey menggunakan kuesioner. Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait penelitian ini melalui dokumen-dokumen. Sementara survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Basri, 2012).

### Metode Analisis

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin & Kurniawan, 2011). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

$b_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $x_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $x_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $x_3$

$\varepsilon$  = Standar error

Y = Kinerja Kerja

- $X_1$  = Pelatihan  
 $X_2$  = Promosi  
 $X_3$  = Mutasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Persamaan Regresi Berganda

Pada Tabel 1 berikut merupakan hasil analisis data penelitian.

**Tabel 1. Hasil Analisis Data Penelitian**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant) -.369	.444		-.830	.409
	x1 .411	.100	.347	4.086	.000
	x2 .579	.108	.465	5.377	.000
	x3 .150	.090	.152	1.664	.100

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = -0.369 + 0.411 X_1 + 0.579 X_2 + 0.150 X_3$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:  $a = -0,369$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , sama dengan nol, maka *prestasi kerja* adalah:  $-0,369$ . Koefisien  $b_1 = 0,411$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_1$  pelatihan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan pelatihan akan mempengaruhi *prestasi kerja* sebesar 0.411 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien  $b_2 = 0,579$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_2$  promosi yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor promosi akan mempengaruhi *prestasi kerja* sebesar 0,579 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien  $b_3 = 0,150$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_3$  mutasi yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor mutasi akan mempengaruhi *prestasi kerja* sebesar 0,150.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara pelatihan dan profesionalisme guru digunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 1 diperoleh nilai  $t$  hitung untuk pelatihan adalah sebesar 4,086. Sedangkan untuk  $t$  tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99 sehingga  $4,086 > 1,99$ . Dengan demikian maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*. Dengan diterimanya hipotesis ( $H_1$ ) ini maka dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap *prestasi kerja* karyawan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara diterima.

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara promosi terhadap *prestasi kerja* digunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.

- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi  $t$  hitung untuk promosi adalah sebesar 5,377. Sedangkan untuk  $t$  table pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $5,377 > 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*. Dengan diterimanya hipotesis  $H_1$  ini maka dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan promosi terhadap *prestasi kerja* karyawan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara diterima.

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara mutasi terhadap *prestasi kerja* digunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 1. diperoleh nilai  $t$  hitung untuk mutasi adalah sebesar 1,664. Sedangkan untuk  $t$  tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $1,664 < 1,99$ . Dengan demikian maka hipotesis ( $H_1$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *prestasi kerja*. Dengan diterimanya hipotesis  $H_0$  ini maka dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Mutasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara tidak terbukti atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.
- Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi berpengaruh terhadap *prestasi kerja* adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*.

**Tabel 2. Uji F Anova<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.037	3	6.012	36.126	.000 <sup>a</sup>
	Residual	12.316	74	.166		
	Total	30.353	77			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.12 diperoleh nilai  $F$  hitung untuk pelatihan, promosi dan mutasi adalah sebesar 36,126. Sedangkan untuk  $F$  tabel pada regresi 3 residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,49. Sehingga  $36,126 > 2,49$ . Dengan demikian maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima; sekaligus menolak hipotesis ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi tidak berpengaruh terhadap *prestasi kerja*. Dengan demikian diterima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan, promosi dan mutasi terhadap *prestasi kerja* karyawan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara



**Tabel 3 Koefisien Koelasi.****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.578	.40796

a. Predictors: (Constant)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Dalam Tabel 3 ringkasan model dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara pelatihan, promosi, dan mutasi terhadap *prestasi kerja* adalah sebesar 0,771. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel pelatihan, promosi, dan mutasi terhadap *prestasi kerja* adalah kuat.

Nilai R square ( $R^2$ ) adalah 0,594 atau 59,4 persen Artinya naik atau turunnya *prestasi kerja* Karyawan ditentukan oleh Pelatihan ( $X_1$ ) Promosi ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) sebesar 59,4 persen, dan sisanya sebesar 40,6 persen ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi Pelatihan ( $X_1$ ) Promosi ( $X_2$ ) dan Mutasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan, Promosi, Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan dilihat bahwa F signifikan. Secara signifikan pelatihan, promosi, dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hubungan variabel prestasi, promosi, dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja berdasarkan uji korelasi keempat variabel ini memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Hal tersebut juga berdasarkan hasil uji korelasi R square atau  $R^2$ , pengaruh semua variabel bebas (*independent*) pelatihan, promosi, dan mutasi terhadap variabel terikat (*dependent*) prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan, promosi, dan mutasi akan menentukan naik atau turunnya prestasi kerja.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,411 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,347 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Juga berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh t hitung untuk pelatihan adalah sebesar 4,086. Sedangkan untuk t tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99 sehingga  $4,086 > 1,99$  yang membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

### Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa promosi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,579 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,465 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara promosi terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Juga berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi t hitung untuk promosi adalah sebesar 5,377. Sedangkan untuk t table pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $5,377 > 0,05$  membuktikan juga adanya pengaruh secara signifikan dari promosi terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan Judas (2013) yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diketahuinya pengaruh promosi terhadap prestasi kerja maka diharapkan agar pemimpin perusahaan seharusnya memiliki penilaian yang baik dan adil terhadap karyawan yang akan dipromosikan. Karena setiap karyawan mendambakan untuk dipromosikan, sebab promosi jabatan itu dipandang sebagai bentuk acuan untuk mencapai keberhasilan

karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang.

### **Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung untuk mutasi adalah sebesar 1,664. Sedangkan untuk t tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $1,664 < 1,99$  membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara mutasi dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Judas (2013) yang menyatakan bahwa mutasi jabatan mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. 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/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Mutasi jabatan akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Safitri (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,411 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,347 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Juga berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh t hitung untuk pelatihan adalah sebesar 4,086. Sedangkan untuk t tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99 sehingga  $4,086 > 1,99$  yang membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Promosi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini sejalan dengan Septiani (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,579 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,465 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara promosi terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Juga berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi t hitung untuk promosi adalah sebesar 5,377. Sedangkan untuk t table pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $5,377 > 0,05$  membuktikan juga adanya pengaruh secara signifikan dari promosi terhadap prestasi kerja.
3. Mutasi secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agnetha Judas (2013) yang menyatakan bahwa mutasi jabatan mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung untuk mutasi adalah sebesar 1,664. Sedangkan untuk t tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga  $1,664 < 1,99$  membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara mutasi dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agnetha Judas (2013) yang menyatakan bahwa mutasi jabatan mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Jadi secara keseluruhan, Pelatihan dan Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sedangkan Mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara.



## Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah Pelatihan, Promosi, Mutasi dan Prestasi Kerja. Karena dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Pelatihan dan Promosi sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga diharapkan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara untuk tetap memperhatikan dan lebih meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan-pelatihan. Juga perlu memperhatikan masalah Promosi Kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan karyawan. Hal yang baik sudah dilakukan Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara dalam masalah Mutasi. Namun alangkah baiknya untuk tetap mempertahankannya sehingga prestasi kerja tetap terjaga bahkan bisa lebih baik.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Pelatihan, Promosi, dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S. (2012). Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, dan Teknik-teknik Desain Penelitian. Diambil 26 Maret 2018, dari <http://setabasri01.blogspot.com/2012/04/metode-penelitian.html>
- Boedijoewono, N. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1219–1228. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2895/2446>. Diakses: 01 Mei 2018.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rarung, N., Mananeke, L., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Mutasi Pegawai Dan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 3(4), 143–154. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10639/10228>. Diakses: 01 Mei 2018.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 1(3), 10–19. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368>. Diakses: 02 Mei 2018.

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.

