

MUTASI DAN PROMOSI JABATAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO

Oleh:

Agnetha Judas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: j.agnetha@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi. Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi dan promosi jabatan. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulluttenngo dan Maluku utara di Manado. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 48 pegawai yang juga merupakan sampel dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai kuat. Mutasi dan promosi merupakan salah satu kegiatan penting bagi pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: mutasi, promosi jabatan, prestasi kerja

ABSTRACT

An organization's most important resource is the human resource, the people who provide energy, talent, creativity and their business to the organization. Without people capable organization and management will fail to achieve its objectives. Through the utilization of human resources optimally, it is expected to improve employee and organizational performance. One of the follow-up actions of the employee performance appraisal results are transfer and promotion. Because the employee performance appraisal will be known skill employees in completing the job description assigned to him. This study aims to determine whether there is any effect of mutation and job promotion of the work performance of employees at the Regional Office of Directorate General of State Sulluttenngo in Manado and North Maluku. The method of analysis used multiple linear regression with a population of 48 workers who were also sampled from the study. The results showed that mutation and simultaneous job promotion effect on employee performance. Mutations are not partial effect on employee performance. Job promotion effect on employee performance. The relationship between the mutation and the job promotion of the strong performance of the employee. Transfer and job promotion is one of the important activities for the development of employees, and to motivate employees to improve their work performance of employees.

Keywords: mutation, job promotion, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendedakan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003:101). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi.

Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah kementerian keuangan yang memiliki tugas dan fungsi untuk menjadi pengelola kekayaan Negara, piutang Negara dan lelang yang profesional dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sangat penting bagi suatu organisasi untuk memotivasi dan memberikan semangat kerja kepada para pegawainya. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Suatu organisasi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan kata lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui penilaian tertentu (Hasibuan, 2003:93).

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.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
2. Mutasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
3. Promosi jabatan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Martoyo (2007:71). Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2012:102).

Promosi Jabatan

Promosi 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. Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, disbanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain. Fathoni (2006:112). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2002:108).

Prestasi Kerja Pegawai

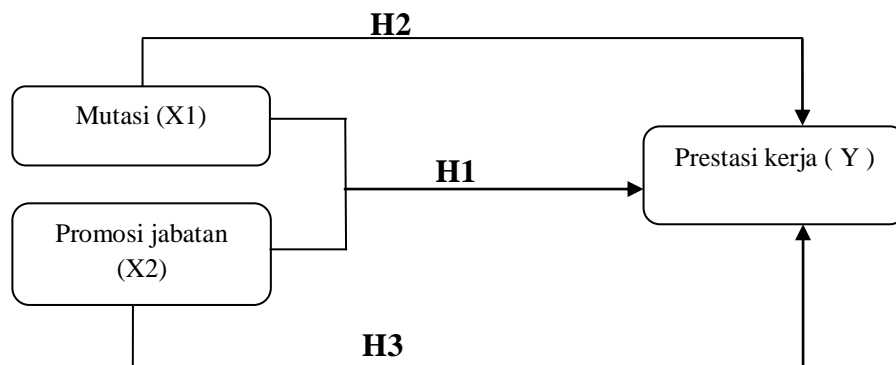
Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Hasibuan (2003:93). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prabu (2004:67).

Kajian Empiris

Penelitian Pratama, dkk (2012) meneliti Pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja (studi pada PT.PLN distribusi jawa timur unit pelayanan dan jaringan kabupaten sampan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif materil dan variabel promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Santoso dan Riyardi (2012) meneliti Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. Hasil penelitian Rotasi kerja, mutasi, dan promosi dilakukan di kantor pelayanan pajak pratama klaten sesuai dengan prinsip dasar teori.

Penelitian Pratitha dan Muchtar (2012) meneliti Pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada master kredit cabang medan. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang medan. Penelitian Amzar dan Sahuri (2012) meneliti Peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan terbukti bahwa pelaksanaan mutasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: konsep diolah, 2013

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mutasi dan promosi jabatan diduga berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
2. Mutasi diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
3. Promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di manado. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pegawai di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di manado yang berjumlah 48 pegawai. Sampel dalam penelitian ini juga merupakan jumlah keseluruhan populasi yaitu 48 pegawai.

Definisi dan pengukuran variabel

Mutasi (X_1) merupakan perpindahan jabatan satu ke jabatan lain dengan disertai perubahan status, upah maupun tanggung jawabnya. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur dalam variabel mutasi Simamora (2004:641) yaitu :

- a. Promosi
- b. Keusangan karyawan
- c. Demosi

Promosi Jabatan (X_2) merupakan proses pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status social, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur dalam variabel promosi jabatan wahyudi (2002:173) yaitu :

- a. Loyalitas
- b. Inisiatif
- c. Pengalaman kerja

Prestasi Kerja(Y)adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan selama periode tertentu. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur dalam variabel prestasi kerja pegawai Hasibuan (2003) yaitu:

- a. Kecapakan
- b. Disiplin
- c. Kepribadian
- d. Tanggung jawab

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali 2005:49). Setelah menentukan validitas instrument penelitian, tahap selanjutnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2005:50).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Uji Homokedastisitas

Homokedastisitas diuji dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di - studentized.

Uji Normalitas

Uji dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket :

- | | |
|------------|------------------------------|
| Y | = Prestasi Kerja Pegawai |
| a | = Konstanta Regresi Berganda |
| b_1, b_2 | = Koefisien Regresi |
| X_1 | = Variabel Mutasi |
| X_2 | = Variabel Promosi Jabatan |
| E | = Error |

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item	KMO-MSA	Component Matrix	Keterangan
X1.1		0,628	Valid
X1.2	0,721	0,743	Valid
X1.3		0,901	Valid
X1.4		0,880	Valid
X2.1		0,188	Valid
X2.2	0,724	0,715	Valid
X2.3		0,789	Valid
X2.4		0,782	Valid
X2.5		0,819	Valid
Y1.1		0,610	Valid
Y1.2		0,869	Valid
Y1.3	0,803	0,722	Valid
Y1.4		0,860	Valid
Y1.5		0,703	Valid

Sumber: Data Olahan, 2013

Hasil uji validitas instrument dari ke tiga variabel pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai KMO-MSA lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Corrected Item- Total	Alpha Cronbach	Keterangan
X1.1	0,438	0,831	Reliabel
X1.2	0,555	0,786	Reliabel
X1.3	0,779	0,673	Reliabel
X1.4	0,734	0,696	Reliabel
X2.2	0,520	0,758	Reliabel
X2.3	0,591	0,731	Reliabel
X2.4	0,596	0,719	Reliabel
X2.5	0,653	0,692	Reliabel
Y1.1	0,442	0,812	Reliabel
Y1.2	0,732	0,722	Reliabel
Y1.3	0,551	0,783	Reliabel
Y1.4	0,730	0,736	Reliabel
Y1.5	0,543	0,785	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2013

Hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu mutasi, promosi jabatan, dan prestasi kerja pegawai adalah reliable karena *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

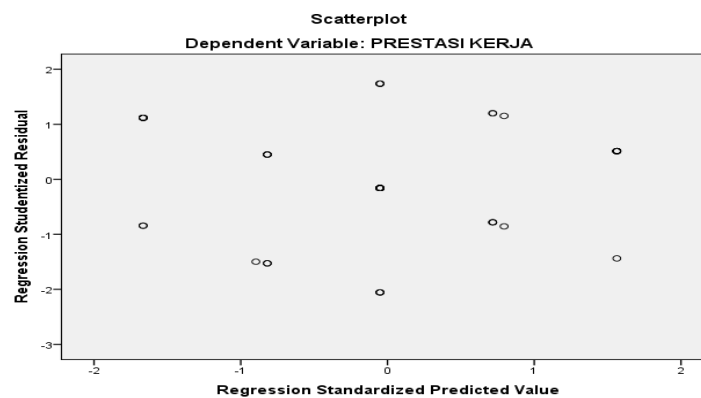
Uji Asumsi klasik

Tabel 3. Hasil Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Mutasi (X_1)	2,000	Non multikolinieritas
Promosi Jabatan (X_2)	2,000	Non multikolinieritas

Sumber: Data Olahan, 2013

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.



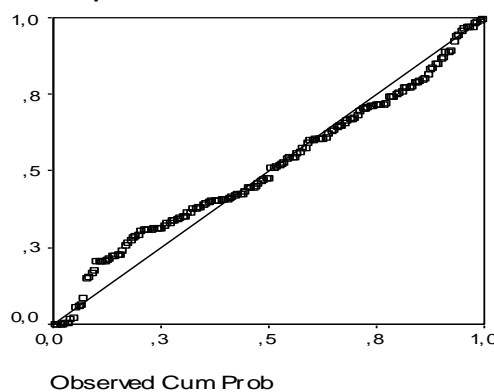
Gambar 2. Hasil Uji Homokedastisitas

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: Y



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka data memenuhi unsur normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel Y	Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket
Y= Prestasi kerja pegawai	Mutasi (X1)	0,343	1,925	0,061	Tidak Signifikan
	Promosi jabatan (X2)	0,311	2,064	0,045	Signifikan
Determinasi simultan (R_{square})= 0,376		F hitung = 13,583			
Korelasi Simultan (R) = 0,614		Probabilitas F = 0,000			
Konstanta = 1,469					

Sumber : Data Olahan, 2013

Tabel 3 di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,469 + 0,343 X_1 + 0,311 X_2 + e$$

Ket :

- Y = Prestasi Kerja Pegawai
 a = Konstanta Regresi Berganda
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Variabel Mutasi
 X₂ = Variabel Promosi Jabatan
 e = Error

Persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Mutasi (X₁), memiliki koefisien regresi sebesar 0,343 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Mutasi (X₁) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan naik, Demikian juga sebaliknya.
2. Promosi Jabatan (X₂), memiliki koefisien regresi sebesar 0,311 dan memiliki arah positif itu berarti bahwa apabila variabel Promosi Jabatan (X₂) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan naik, Demikian juga sebaliknya.

Pengujian Hipotesis**Uji – F****Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.709	2	3.855	13.583	.000 ^b
Residual	12.770	45	.284		
Total	20.479	47			

Sumber : Data Olahan, 2013

Hasil pengolahan data diperoleh F_{hitung} sebesar 13,583 sementara untuk F_{tabel} dicari sebagai berikut :
 Pembilang = K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 2
 Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = 48(-)2(-) 1 = 45

Nilai F_{hitung} (13.583) \geq F_{tabel} (3,15) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Mutasi (X1), Promosi Jabatan (X2) , berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Diterima atau terbukti.

Uji – t**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B Std. Error	Beta		
(Constant)	1.469.524		2.805	.007
MUTASI	.343.178	.320	1.925	.061
PROMOSI JABATAN	.311.151	.344	2.064	.045

Sumber : Data Olahan, 2013

Hasil penelitian nilai t_{hitung} sebesar 1,925 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) – 2 = 48-2 = 46 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = 2,021$. Data ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (1,925) Mutasi t_{tabel} (2,021.) itu berarti bahwa variabel Mutasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pembahasan

- Mutasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado, akan tetapi mutasi yang dilakukan bukan berdasarkan keinginan, melainkan berdasarkan perintah atau tugas atasan. Mutasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amzar & Sahuri (2012) yang berjudul peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja pada badan kepegawaian daerah, diperoleh hasil Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.
- Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh :
Hasibuan (2003:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar kewenangan dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan harus menginformasikannya kepada para pegawai, jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Penelitian ini didukung pula oleh Pratitha dkk (2012) yang berjudul pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada master kredit cabang medan di peroleh hasil promosi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
- Mutasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
- Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.

Saran

Mutasi dan promosi jabatan sebaiknya dilakukan dengan berdasarkan pertimbangan yang matang dan didukung serta diterima oleh berbagai pihak yang terkait. Dan pelaksanaan mutasi dan promosi hendaknya selalu diupayakan mengacu pada prinsip *the right man on theright place*.

DAFTAR PUSTAKA

- AmzarAmelia dan Chalid Sahuri. 2012. *Penigkatan prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja*. *Jurnal administrasi pembangunan*. Vol. 1, No. 1, November 2012.Universitas Riau. <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.unri.ac.id%2Findex.php%2FJAP%2Farticle%2Fdownload%2F871%2F864ei=8otwUruEesOOoRQfyLg&usg=AFQjCNGQj-TVtaAG5dM0j7yL2XhDx92rQ&bvm=bv.55617003,d.bmk>
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineke Citra, Jakarta.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan Malayu.2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung.Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Prabu Anwar.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.. Bandung.
- Pratama Dhanang. 2012. *Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (studi pada PT PLN distribusi jawa timur unit pelayanan dan jaringan kabupaten sampang)*. Artikel Fakultas ilmu adminitrasi Universitas Brawijaya. Tanggal akses: 3 agustus 2013. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/99/167>
- Pratitha Noor dan Yasmin Muchtar. 2012. *Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap PrestasiKerjaKaryawan Pada Master Kredit Cabang Medan*. Artikel Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.Tanggal akses:26 juni 2013 https://www.google.com/search?biw=1366&bih=616&noj=1&sclient=psy-ab&q=jurnal+pratitha+noor+yasmin+muchtar&oq=jurnal+pratitha+noor+yasmin+muchtar&gs_l=serp.3...13503.41624.1.42396.37.36.1.0.0.1.676.13829.0j1j8j13j8j6.36.0...0...1c.1.29.serp..20.17.6625.sKN6WUipvjA
- Santoso Budi dan Agung Riyardi. 2012. *Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan dikantor pelayanan pajak pratama klaten*.*Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 1, Juni 2012.Program pasca sarjana magister manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/2848/3.pdf?sequence=1>
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wahyudi Bambang., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Sulita. Jakarta.