

DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (DINSOSPMD): MENINGKATKAN PRESTASI KERJA

Rita Safitri¹, M. Trihudiyatmanto²

^{1,2}. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) Wonosobo

¹Email: safitririta64@gmail.com

²Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id

Abstrak

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. Faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja yaitu pemberian program pelatihan dalam instansi atau organisasi bisa menambah kemampuan dan keahlian didalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja yang baik tentunya akan lebih mendekatkan pegawai dengan promosi, menjadi motivasi bagi setiap individu pegawai. Sedangkan pemberian mutasi yang baik dapat menempatkan pegawai pada tempat yang dirasa tepat dan dapat menghilangkan kejenuhan pegawai, hal ini tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada instansi atau organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DinsosPmd) Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DinsosPmd) Kabupaten Wonosobo. Metode Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) secara parsial mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (4) secara simultan pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

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

SOCIAL AND VILLAGE EMPOWERMENT OFFICE(DINSOSPMD): IMPROVING WORK ACHIEVEMENT

Abstract

Work performance is a result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities that have been given to him. An employee is said to be successful in carrying out his work if the work obtained is higher than the standard that has been set. Factors that support increased work performance, namely the provision of training programs in agencies or organizations can increase abilities and expertise in carrying out their work. Good work performance will certainly bring employees closer to promotions, become motivation for each individual employee. While the provision of good transfers can place employees in the right place and can eliminate employee boredom, this of course can improve employee performance at the agency or organization.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training, promotion and transfer on the work performance of the employees of the Office of Social Empowerment, Community and Village Empowerment (DinsosPmd) Wonosobo Regency. This study uses a quantitative approach. The population of this research is all employees of the Office of Social Empowerment, Community and Village (DinsosPmd) Wonosobo Regency. Methods Data analysis used multiple linear regression. The conclusions of this study are (1) partially training has a significant effect on job performance. (2) partially promotion has a significant effect on work performance. (3) partially mutations have a significant effect on work performance. (4) Simultaneously training, promotion and transfer have a significant effect on work performance.

Keywords: Training, Job Promotion, Movements, Job Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini semakin berkembang pesat membuat suatu organisasi/lembaga pemerintahan dituntut untuk mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusianya. Dengan harapan dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan sumber daya manusia atas pegawainya dapat bekerja secara efektif, efisien, memiliki prestasi kerja yang baik pula. Peranan sumber daya manusia amatlah penting dan tidak mungkin bisa diabaikan. Justru sumber daya manusia yang menentukan apakah sebuah tujuan dapat tercapai dengan tepat dan baik. Menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Penanganan sumber daya manusia berbeda dengan berbagai faktor produksi lainnya dikarenakan sumber daya manusia selalu dapat berkembang dan bertambah baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Berbagai upaya ditempuh untuk dapat meningkatkan kualitas pegawai agar efektivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai, salah satu bentuk upaya untuk dapat meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan dengan adanya program pengembangan karir yaitu dengan cara melakukan program pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi. Penilaian prestasi dapat menyediakan kesempatan, bagi pemimpin dan pegawai untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menninginginkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka. (Dinas & Kabupaten, 2002). Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DinsosPmd) Kabupaten Wonosobo merupakan sebuah organisasi/lembaga pemerintahan yang bergerak pada bidang sosial publik. Berdasarkan peraturan Bupati Wonosobo Nomor 41 Tahun 2016, Instansi ini memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial dan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantu yang ditugaskan kepada daerah.

Berdasarkan pada peraturan Bupati tersebut, dalam menjalankan tugasnya Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki tugas pokok, yaitu : (1) perumusan kebijakan teknis di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat dan desa, serta kesekretariatan, (2) pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat dan desa, (3) pelaksanaan kebijakan di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat dan desa, (4) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat dan desa, (5) pelaksanaan pemberdayaan sosial dan penanganan kemiskinan, (6) pelayanan dan rehabilitasi sosial serta pelaksanaan bantuan dan jaminan sosial, (7) pemberdayaan lembaga kemasyarakatan dan lembaga adat tingkat Desa, (8) pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas, (9) pengendalian penyelenggaraan tugas unit pelaksanaan teknis, dan (10) pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, bahwa prestasi kerja Dinas Sosial, pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DinsosPmd) Kabupaten Wonosobo mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonosobo selama dua tahun terakhir (2018-2019), prestasi kerja cenderung mengalami penurunan prestasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2003), 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. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegaran, 2011).

Sesuai dengan peraturan Bupati Wonosobo Nomor 41 tahun 2016 seorang pegawai selalu dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan peraturan yang ada, agar pegawai bisa bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu diadakannya pelatihan, dari hasil wawancara salah satu staf pegawai Kantor DinsosPmd dalam pemberian pelatihan cenderung menurun dikarenakan organisasi/lembaga lebih selektif dalam pemberian pelatihan dikarenakan biaya yang terlalu besar, maka dari itu program pelatihan pegawai harus berhasil dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja agar biaya yang dikeluarkan tidak terbuang percuma.

Pelatihan tersebut dimaksudkan untuk dapat memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau lebih pendek dari pendidikan yang bersifat formal. Pemberian pelatihan merupakan bentuk usaha dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk bisa menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan organisasi/lembaga yang paling berharga. Untuk dapat menjalankan program latihan diperlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis dan terarah sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan positif bagi perusahaan. (Sumidjo, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Nurjum'ah (2017) menyatakan bahwa

pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pemberian pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Hidayat (2015) program pelatihan dilaksanakan berdasarkan *Traning Need Analysis*. Hasil dari *Traning Need Analysis* akan menjadi dasar pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja. Sehingga pelatihan tersebut bukan hanya menjadi kegiatan yang dijalankan sebagai rutinitas perusahaan yang tidak memiliki hasil. Mukti (2012) hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan secara keseluruhan pemimpin belum mampu menciptakan prestasi kerja. Dikarenakan ada beberapa faktor utama yang menjadi rendahnya prestasi kerja yaitu faktor kompensasi yang belum maksimal diterima pegawai, lingkungan kerja yang belum mendukung terhadap peningkatan prestasi kerja dalam hal ini pelatihan dan pengembangan dianggap kurang merata dan adil.

Promosi jabatan merupakan perkembangan hal yang positif dari seorang pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, dalam pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Adapun sistem promosi menurut Hasibuan (2014) merupakan sebuah proses perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi biasanya dilakukan pada pegawai yang berprestasi pada masa kerja yang cukup lama. Program promosi ini adalah kesempatan bagi seorang pegawai untuk maju dan mengembangkan diri, sebagai bagian dari pengembangan, meminta pegawai untuk fokus pada penciptaan kesempatan kerja bagi diri mereka sendiri dimasa mendatang serta mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi (Mathis dan Jackson, 2002). Dengan adanya promosi jabatan yang diharapkan pegawai dapat membentuk perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang biasa meningkatkan prestasi kerja dengan baik. Sebaliknya jika tidak ada promosi akan memberikan dampak semakin menurunnya prestasi kerja pegawai sehingga sedikit kontribusi yang dapat diberikan kepada instansi.

Menurut penelitian Judas (2013) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk dapat memberi motivasi kepada pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja. jika ada kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan organisasi/lembaga tersebut harus menginformasikan kepada para pegawainya, realisasi promosi jabatan akan membuat pegawai merasa terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi/lembaga dapat tercapai. Dalam pelaksanaan promosi ada beberapa syarat yaitu: (1) senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Setiap pegawai harus dapat memenuhi semua syarat diatas agar mendapatkan promosi. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Rizqi (2017) menyatakan bahwa promosi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan ada beberapa syarat yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawannya, berarti promosi jabatan hanya berpengaruh kecil, maka kecil pula peningkatan prestasi kerja.

Selain adanya pelatihan, promosi jabatan, bentuk pengembangan karir lainnya yang diberikan instansi atau organisasi kepada pegawainya sebagai hasil dari prestasi kerja yaitu mutasi, mutasi merupakan sebuah bentuk perubahan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan secara horizontal didalam suatu instansi atau organisasi (Hasibuan, 2014). Mutasi jabatan dapat membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja. Setiap anggota organisasi/lembaga mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun tentunya perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif. Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi perlu dilakukan berbagai pertimbangan, karena suatu keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi para pegawai dan instansi/lembaga itu sendiri. Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi/ lembaga maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor tersebut. Dengan begitu pemberian mutasi oleh organisasi/lembaga kepada pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Abdullah (2018) menyatakan bahwa dalam pemberian mutasi dilakukan agar pegawai tidak merasa bosan terhadap suasana kerjanya ataupun agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya karena berada pada tempat yang tepat. Selain itu program mutasi dilakukan karena berbagai macam alasan seperti keinginan sendiri, penurunan prestasi kerja, mengisi kekosongan posisi dan alih tugas produktif. Menurut penelitian Indrawan (2015) menyatakan mutasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Mutasi justru masih diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan, sehingga hal tersebut menciptakan suatu pola kerja yang monoton, mengakibatkan kejenuhan, penurunan kinerja pegawai dan berdampak pada penurunan prestasi kerja.

Agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi pemimpin harus memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja yang tentunya untuk menunjang pelaksanaan kerja yang lebih baik. Faktor yang mendukung peningkatan prestasi kerja yaitu pemberian program pelatihan dalam instansi atau organisasi bisa menambah kemampuan dan keahlian didalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja yang baik tentunya akan lebih mendekati pegawai dengan promosi, menjadi motivasi bagi setiap individu pegawai. Sedangkan pemberian mutasi yang baik dapat menempatkan pegawai pada tempat yang dirasa tepat dan dapat menghilangkan kejenuhan pegawai, hal ini tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada instansi atau organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja Pegawai DinsosPmd Kabupten Wonosobo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo?
3. Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo?

TEORI

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011) 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. Sedangkan menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam suatu instansi atau organisasi.

Dari pengertian beberapa definisi diatas tentang prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah bentuk dari hasilpekerjaan yang telah dicapaiseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk dapat mencapai suatu tujuan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan sebuah proses belajar untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan. Menurut Rivai (2009), pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Dessler (2015), *training is the process of teaching new employeethe basic skill they need to perform their jobs* yang diartikan menjadi pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan berbagai metode. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan kerja, Perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara pelatihan dan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Fikri Hidayat (2015), hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rizqi Dwi Utami (2017), juga mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini

berarti bahwa pelatihan kerja meningkat, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai

Promosi Jabatan

Promosi Jabatan memiliki peran penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, seorang pegawai akan merasa termotivasi dalam bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan mudah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Siagian (2010), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkat hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Menurut Hasibuan (2014) merupakan sebuah proses perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Wahyudi (2002), promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah suatu proses perpindahan dari posisi/jabatan atau suatu pekerjaan seorang pegawai dari tingkat yang tadinya rendah ke tingkat yang lebih tinggi, memiliki wewenang dan tanggungjawab semakin besar, status dan pendapatan juga semakin tinggi. Hasil dari promosi diharapkan dapat membentuk perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan baik.

Penelitian yang telah dilakukan Siti Nurjum'ah (2017), Judas (2013), Septiani (2015), Lumangkun, C.A (2018) menunjukkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya promosi jabatan yang diberikan instansi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi lebih kepada instansi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai

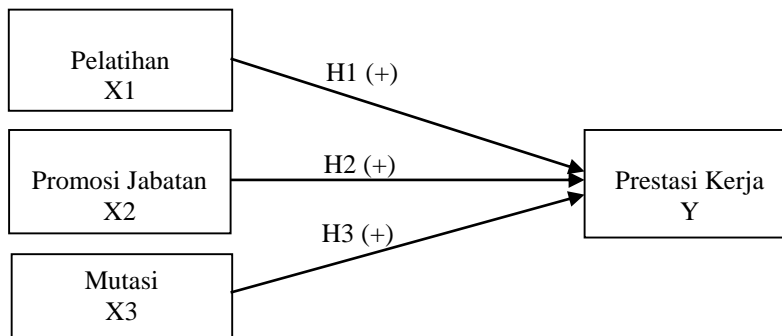
Mutasi

Mutasi atau perpindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun pada luar lingkungan sebuah instansi atau organisasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Namun mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi sama halnya kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, perpindahan status ketenaga kerjaan, dan sejenisnya. Adapun perpindahan hanya sebatas pada pengalihan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Sastrohadiwiryo (2012), mutasi adalah kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan, dengan proses perpindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenaga kerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada instansi atau organisais. Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu bentuk perubahan posisi/jabatan/tempat /pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu instansi atau organisasi. Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi dari pengembangan karyawan, karena tujuannya yaitu agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Nitisemito (2010), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan suatu instansi atau organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai bentuk perubahan mengenai atau perindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang pegawai akan dapat lebih berkembang dalam kariernya. Terdapat hubungan positif antara mutasi dengan prestasi kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Fikri Hidayat (2015), Widianti Nurwaliah (2014), F.H.Okto (2008) dan Siti Nurjum'ah (2017), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan suatu instansi atau organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa mutasi merupakan bentuk dari perubahan perpindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru seorang pegawai akan jauh lebih berkembang. Berdasarkan uraian di atas maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan teori pendukung diatas maka kerangka pemikian pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Model Kerangka Pemikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Sujarweni, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2005) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo sebanyak 33 pegawai. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Soehartono, 2004).

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2018). Menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jumlah Pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DinsosPmd) Kabupaten Wonosobo

No	Jabatan	Populasi
1	Pembina Utama	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Kasubbag	8 orang
4	PSM	2 orang
5	Staff/Pelaksana	21 orang
	Jumlah	33 Orang

Sumber : Bagian Umum Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 2020

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa subyek dari penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, dan pertanyaan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya. Jawaban atas daftar pertanyaan yang diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala liker 1-5.

Teknik Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk dapat mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk dapat mengaetahui kelayakan setiap

butir-butir dalam daftar pernyataan. Ghozali (2006) mendefinisikan uji validitas sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai yang diperoleh dari r tabel, untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2015), pengujian ini bertujuan untuk dapat mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisioner (angket) tersebut. Hasil penelitian reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan uji validitas. Reabilitas asrtinya konstan atau stabil, suatu alat ukur diikatkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Menurut Imam Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dilakukan reliabel jika memberikan nilai *Cronback Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 23.0.

Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi berganda yang akan dijadikan alat estimasi tidak bisa, jika telah memenuhi persyaratan *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE). Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan yang mencangkup pengujian sebagai berikut :

Uji Normalitas

Sebelum pada tahap melakukan hipotesis dilakukan uji normalitas. Pada Uji ini digunakan untuk dapat mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorovsmirnov*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti variabel berdistribusi dan jika probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali 2006) atau tidak.

Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk bisa melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antar variabel independen. Jika terdapat hubungan korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya sebuah multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

2. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolonieritas (Ghozali 2006).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual salah satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis adalah jika pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali 2006)

Uji Goodness of fit/Uji Keselarasan (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011) Nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam katagori cocok (*fit*) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan derajat bebas : df : α , (k-1), (n-k).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS 23.0. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Mutasi (X_3) dan Prestasi kerja Pegawai (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Promosi Jabatan

X_3 = Mutasi

b_1 = koefisien persamaan regresi prediktor X_1

b_2 = koefisien persamaan regresi prediktor X_2

b_3 = koefisien persamaan regresi prediktor X_3

e = Faktor Pengganggu

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk dapat menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk dapat menentukan nilai t-statistik tabel digunakan tingkat 0,05 derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dan (k-1) dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y) adalah diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah ditolak.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. (Ghozali, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi ini, penulis menggambarkan bagaimana karakteristik responden yang dilihat dari karakteristik usia dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	5	15,2	15,2	15,2
26-30 tahun	5	15,2	15,2	30,3
> 30 tahun	23	69,7	69,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pada pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo, didominasi oleh pegawai yang berusia > 30 tahun yaitu sejumlah 23 orang atau 69,7 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	4	12,1	12,1	12,1
1-2 tahun	3	9,1	9,1	21,2
> 2 tahun	26	78,8	78,8	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo, didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja > 2 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 78,8%.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 31 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation*) > r tabel (tabel *product moment*) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pertanyaan	R hitung	Rtabel	Sig.	Alpha (0,05)	Kesimpulan
P1	0,783	0,344	0,000	0,05	Valid
P2	0,801	0,344	0,000	0,05	Valid
P3	0,730	0,344	0,000	0,05	Valid
P4	0,707	0,344	0,000	0,05	Valid
P5	0,352	0,344	0,044	0,05	Valid
JB1	0,689	0,344	0,000	0,05	Valid
JB2	0,821	0,344	0,000	0,05	Valid
JB3	0,821	0,344	0,000	0,05	Valid
JB4	0,746	0,344	0,000	0,05	Valid
JB5	0,730	0,344	0,000	0,05	Valid
JB6	0,735	0,344	0,000	0,05	Valid
M1	0,722	0,344	0,000	0,05	Valid
M2	0,816	0,344	0,024	0,05	Valid
M3	0,689	0,344	0,049	0,05	Valid
M4	0,766	0,344	0,000	0,05	Valid
M5	0,546	0,344	0,001	0,05	Valid
M6	0,563	0,344	0,001	0,05	Valid
PK1	0,543	0,344	0,000	0,05	Valid

PK2	0,787	0,344	0,001	0,05	Valid
PK3	0,685	0,344	0,000	0,05	Valid
PK4	0,687	0,344	0,003	0,05	Valid
PK5	0,782	0,344	0,024	0,05	Valid
PK6	0,420	0,344	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua hasil uji validitas variabel menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan hasil yang didapatkan yaitu terdapat keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner dengan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Realibilitas
Pelatihan	0,714	Reliabel Tinggi
Promosi Jabatan	0,849	Reliabel Sangat Tinggi
Mutasi	0,767	Reliabel Tinggi
Prestasi Kerja	0,736	Reliabel Tinggi

Sumber : Sugiyono (2015)

Berdasarkan tabel 4.8, terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Pelatihan dengan nilai 0,714, variabel Promosi Jabatan 0,849, Mutasi 0,767, dan variabel Prestasi Kerja dengan nilai 0,736, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogoro-vsmirnov*.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50058824
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,073
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya.

Hasil Uji Multikolonieritas

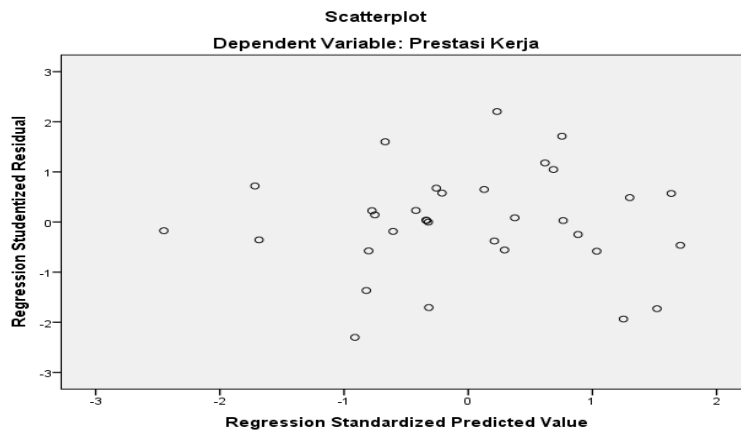
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	0,643	1,554	tidak ada gejala multikolinearitas
Promosi jabatan	0,682	1,466	tidak ada gejala multikolinearitas
Mutasi	0,609	1,642	tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data yang diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan 0,643 > 0,1, Promosi Jabatan 0,682 > 0,1, dan Mutasi 0,609 > 0,1 dan nilai VIF variabel Pelatihan 1,554 < 10, Promosi Jabatan 1,466 < 10 dan Mutasi 1,642 < 10 artinya tidak ada gejala Multikolinearitas atau hubungan di antara ketiga variabel bebas tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar tersebut diatas grafik scatterplot diatas diketahui titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Goodness of Fit/Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011) uji Goodness of Fit atau uji ketepatan model merupakan uji yang bertujuan untuk menentukan apakah spesifikasi model yang ditetapkan sudah tepat atau tidak. Uji ini juga merupakan uji pengaruh secara simultan variabel independen dan dependen.

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238,345	3	79,448	51,007	,000 ^b
Residual	45,170	29	1,558		
Total	283,515	32			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan, Pelatihan

Berdasarkan data tabel diatas, diperoleh F-hitung sebesar 51,007 dan sig 0,000. F-tabel pada $\alpha = 0,05$, $df1 = (\text{jumlah variabel independen} = 3)$ dan $df2 (n-k-1 = 33-3-1 = 29)$, maka nilai F-tabel = 2,93. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel ($51,007 > 2,93$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima. Dan model dalam katagori layak atau fit.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,389	1,816		1,316	,199
	Pelatihan	,200	,091	,202	2,182	,037

Promosi	,550	,075	,655	7,303	,000
Jabatan					
Mutasi	,188	,081	,219	2,306	,028

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.12, merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,389 + 0,200X_1 + 0,550X_2 + 0,188X_3 + e$$

Koefisien Determinasi R²

Determinasi (R²) pada intinya mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel independen pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap variasi naik turunnya variabel terikat prestasi kerja secara bersama-sama, dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$

**Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,824	1,248

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai adjusted R² adalah 0,841 yang berarti besar pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja sebesar 84,1 % sedangkan sisannya 15,9 % (100 % - 84,1 %) dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar faktor pelatihan, promosi jabatan dan mutasi.

Pembahasan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini :

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sehingga H1 diterima. Artinya dengan pemberian pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan pegawai, pelatihan harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini. Pelatihan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Hal tersebut dukung oleh penelitian Siti Nur'jumah (2017) bahwa pelatihan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja, maka semakin sering di lakukan pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan sebaliknya dengan sedikit diberikan pelatihan maka terdapat kecenderungan semakin rendah prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Rizqi Dwi Utami (2017) menyatakan bahwa penelitian berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian Muhammad Indrawan (2015), dan Alika Rachma Putri 2018 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sehingga H2 diterima. Artinya, setiap pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi dengan melalui promosi jabatan dapat membentuk perilaku pegawai untuk bisa meningkatkan semangat kerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Lumangkun, C.A (2018), Sabar, N.D (2017) dan Nurdin (2015) menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Hal ini berarti variabel promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Terdapat hubungan positif antara promosi jabatan dan prestasi kerja, oleh karena itu promosi jabatan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Dengan melakukan promosi jabatan pada Kantor DinsosPmd akan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan organisasi/lembaga. Kesempatan promosi jabatan yang diberikan

kepada pihak pegawai akan tercipta suatu keinginan dari pegawai untuk memotivasi dirinya sendiri dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo

Mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sehingga H3 pada penelitian ini diterima. Artinya, bahwa pemberian mutasi yang baik akan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat dan menghilangkan kejenuhan pegawai yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Husaini Abdullah (2018) dengan hasil penelitian pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Judas (2013), Fathiyah, Bahrina Liapijannah (2016), dan Abdullah Zailani (2015) menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pemberian Mutasi pada Kantor DinsosPmd Kabupaten Wonosobo diharapkan pegawai tidak merasa bosan terhadap suasana kerjanya ataupun agar pegawai lebih berkembang dalam kariernya karena berada pada tempat yang tepat. Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai, mutasi harus didasarkan pada indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Namun selain hal tersebut mutasi dilakukan karena berbagai macam alasan seperti keinginan sendiri, penurunan prestasi kerja, mengisi kekosongan posisi dan alih tugas produktif. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk dapat mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaannya serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk dapat memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang masing-masing.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (H1 diterima). Artinya, semakin baik perencanaan, sistematis dan terarah dalam pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (H2 diterima). Artinya, semakin baik pemberian promosi jabatan, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (H3 diterima). Artinya, semakin sering diadakan mutasi akan meningkatkan prestasi kerja karena bekerja pada tempat yang tepat.

Saran

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor DinsosPmd

Hendaknya semua pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya lebih bisa memfokuskan pada pelatihan, promosi jabatan dan mutasi. Dengan memperoleh pelatihan yang lebih baik pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja yang tentunya hal tersebut dapat meningkatkan dan menghasilkan output yang jauh lebih baik lagi yang dapat menguntungkan bagi kantor DinsosPmd. Memberikan motivasi kepada para pegawai untuk menjadi lebih baik dengan memberikan jaminan ketersediaan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai yang berprestasi. Dengan pemberian mutasi yang diharapkan dapat menjamin keadilan dan kesesuaian penempatan seseorang pegawai pada suatu jabatan agar dapat mendorong berkembangnya kemampuan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dalam pengambilan sampel lebih luas lagi dan bisa menambah variabel independen agar dapat melengkapi penelitian ini dan memperluas pembahasan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, promosi jabatan, mutasi yang mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 84,1 %. Artinya, masih terdapat variabel bebas lain yang biasa mempengaruhi dari kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2018). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Sigli. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*.
- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS

- BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Asikin, Pangki Yonathan. 2012. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi
- Baharuddin, S. M., & Syachbrani, W. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Pinrang. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*.
- Cabang, P., & Yani, A. (2015). *Jurnal ilmiah "INTEGRITAS" Vol.1 No. 3 Oktober 2015*.
- Dessler, Garry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utara.
- Dinas, P., & Kabupaten, P. (2002). *Sosial Humaniora vol I No . II | 109 Sosial Humaniora vol I No . II | 110. I*
- Hidayat, F. (2015). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat Personalialia Dan Umum Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani
- Indonesia (INTI) Persero Bandung. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Kurniawan, M. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera Muhammad Kurniawan*.
- Lumangkun, C. A., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi dan Mutasi Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Presusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukti, H. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir*(Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nur'jumah, S. I. T. I. (2017). *Pengaruh Pelathan, Promosi Jabatandan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Bengkulu dan Lampung*. (Doctoral dissertation, IBI DARMAJAYA).
- Novika, P. W. (2018). Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*.
- Okto, F. H. (2008). Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi dan Mutasi Pegawai terhadap Prestasi kerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Kebakkramat (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putri, A. R. (2018). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai (studi kasus pada bapertarum-pns)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rustandi, B. M., & Merdiana, C. V. (2020). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*.
- Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015 *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manuisa*. Yogyakarta : Penerbit CAPS.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara.
- Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2017). Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *SOSHUM: Jurnal Sosial dan Humaniora [Journal of Social Sciences and Humanities]*.

Wattimena, S. H. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.