

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLSEK BOJONGSARI DEPOK

Iis Nurrohmah¹, Dewi Retno Budiastuti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
e-mail: ¹ iisnurrohmahh@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
e-mail: ² dewi.drb@bsi.ac.id

Abstract

In this era of rapid globalization, human resource issues are a challenge for organizations or agencies because this development demands the importance of having good management and quality human resources for the progress of the organization. The data collection method in this study was obtained from primary data and secondary data. Primary Data is data or information that is carried out directly by researchers, this primary data collection is usually done through questionnaires. The results of this study based on the results of the T test in the table above can be explained that the significance of the influence of X1 on Y gets a value of 0.009 where it is more < 0.05 and gets a t count value of $2.737 > 2.009$ (t table). It can be concluded that H_a can be accepted which shows that there is an influence of mutation on member performance. Meanwhile, for the significant promotion, it gets a value of $0.503 > 0.05$ and gets a calculated value of $0.674 < 2.009$ (t table), it can be concluded that H_0 can be accepted and H_a is rejected, which means that the promotion variable has no effect on performance. The results of the F test in the table above can be described in the f count pool getting a value of $12.550 > 3.18$ (f table) and getting a significant value of $0.000 < 0.005$, therefore it can be concluded that H_3 can be accepted, which shows that there is an influence between variables X1 and X2 simultaneously on Y.

Keywords: Mutation, Job Promotion, Member Performance

Abstrak

Di era globalisasi yang berkembang pesat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi ataupun instansi karena perkembangan ini menuntut pentingnya memiliki manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data skunder. Data Primer merupakan data atau informasi yang dilakukan secara langsung oleh peneliti, pengumpulan data primer ini biasanya dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas dapat dijabarkan bahwa signifikansi pengaruh X1 pada Y mendapatkan nilai 0,009 dimana lebih $< 0,05$ dan mendapatkan nilai t hitung $2.737 > 2.009$ (t tabel). Dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota. Sedangkan untuk signifikan promosi mendapatkan nilai $0.503 > 0.05$ dan mendapatkan nilai hitung $0.674 < 2.009$ (t tabel), dapat disimpulkan H_0 dapat diterima dan H_a di tolak, yang dimana berarti variabel promosi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja. hasil uji F pada tabel diatas dapat dijabarkan pada kolom f hitung mendapatkan nilai $12.550 > 3.18$ (f tabel) dan mendapat nilai signifikan $0.000 < 0,005$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X1 Dan X2 secara simultan terhadap Y.

Kata kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja anggota

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang pesat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi ataupun instansi karena perkembangan ini menuntut pentingnya memiliki manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan organisasi. Dengan begitu kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Sumber daya manusia sangat penting dengan kinerja (work performance), Dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dibawah tanggung jawabnya. Oleh karena itu sangat penting untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia di perusahaan ataupun instansi dan ukuran kinerja apa yang dapat dilihat dari tingkatan efesiensi dan efektifitas yang dicapai perusahaan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. instansi harus berupaya agar pegawai mau dan mampu memberikan hasil sebaik mungkin guna menambahkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Strategi yang digunakan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah mutasi dan promosi jabatan secara objektif (fakta) dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pegawai dalam instansi sangat penting diperhatikan, karena apabila kinerja pegawai kurang baik maka akan berdampak terhadap instansi. Terdapat beberapa strategi yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah mutasi dan promosi jabatan yang diberikan instansi untuk memberikan tanggung jawab yang besar

Mutasi adalah perpindahan atau pemindahan seseorang dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik secara horizontal (tingkat yang sama) maupun vertikal (naik turun jabatan). Mutasi dapat terjadi di beberapa organisasi, seperti pemerintahan, instansi, perusahaan, lembaga pendidikan dan sebagainya. Berkaitan dengan upaya instansi dalam meningkatkan nilai instansi,

mutasi kerja diharapkan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

Sastrohadiwiryono (Mantouw, 2022) menjelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan fungsi ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan mendapatkan hasil kerja semaksimal mungkin pada perusahaan.

Selain mutasi, faktor lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kinerja pegawai yang diberikan perusahaan atau instansi yaitu memindahkan pegawai tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Dengan melakukan program mutasi dan promosi jabatan tersebut diharapkan pada pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu juga dengan adanya salah satu penerapan program pengembangan tersebut akan mampu membuat pegawai yang bekerja lebih semangat untuk mendapatkan jabatan lebih yang lebih tinggi.

(Putra, 2023) "Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah komponen manusia yang menjadi kunci keberhasilan organisasi kepolisian dalam mencapai tujuan. Mereka merupakan salah satu unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan Pembangunan".

Dalam lembaga kepolisian terdapat beberapa anggota Polri yang memiliki tugas dan fungsi masing masing, anggota kepolisian juga dapat dikatakan sebagai, penegak hukum, pemberian perlindungan, ketertiban masyarakat, dan pelayanan masyarakat. Terhadap negara untuk

menciptakan suasana tenang atau damai dilingkungan masyarakat.

Objek penelitian dilakukan di polsek Bojongsari Depok, merupakan bagian dari kepolisian Negara Republik Indonesia, yang berada pada tingkat kecamatan sebagai salah satu kesatuan di bawah Polres Metro Depok, memiliki peran penting dalam menjaga keamanan ketertiban masyarakat di wilayahnya. Kinerja optimal dari setiap anggota Polri di polsek Bojongsari menjadi kunci utama dalam mewujudkan tugas tersebut. Mutasi dan promosi jabatan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dari sistem karir di Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)

2. TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi atau pemindahan sudah cukup dikenal oleh sebagian masyarakat, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Mutasi merujuk pada proses memindahkan tenaga kerja dari satu lokasi kerja ke lokasi kerja lain. Namun, mutasi tidak selalu identik dengan pemindahan. Mutasi mencakup aktivitas seperti perubahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya, sedangkan pemindahan hanya mengacu pada perpindahan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. (Fres, 2022)

(Mantouw, 2022) Menjelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan fungsi ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan hasil kerja semaksimal mungkin pada perusahaan.

Penjelasan tentang mutasi Polri dapat diketahui dengan merujuk pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam peraturan kepolisian termuat pengertian mutasi Polri dan tujuan dari dilakukannya mutasi Polri.

- a. Mutasi Polri adalah pemindahan anggota Polri dari suatu jabatan ke Jabatan lain atau antar daerah.
- b. Mutasi Jabatan adalah pemindahan anggota Polri dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang sifatnya promosi, setara maupun demosi.

- c. Mutasi Antar daerah adalah pemindahan anggota Polri antar Polda atau antar Satuan fungsi (Satfung) di lingkungan Mabes Polri atau dari Polda ke Mabes Polri atau sebaliknya tanpa menunjuk jabatan.

Mutasi Polri, bertujuan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna penyamaan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan mutasi Polri.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan pengertian mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi atau jabatan seorang atau jabatan lain yang dianggap sederajat dengan posisi atau jabatan sebelumnya.

Promosi jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam karir seorang anggota Polri. Mendapatkan promosi jabatan merupakan pencapaian yang diimpikan oleh banyak anggota Polri, karena hal ini menandakan kemajuan karir, pengakuan atas kinerja, dan peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena termasuk aspek yang sangat penting dalam organisasi terutama dalam menawarkan penghargaan yang nyata, status pegawai dan peningkatan motivasi kerja, promosi dapat didefinisikan sebagai telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Dalam dunia Polri, (Afiat, 2023) kinerja anggota dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja anggota bukan saja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan atau dibebankan, tetapi proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Oleh karena itu dapat pula dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terrealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengayom masyarakat

“Kinerja perusahaan atau instansi yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, hal ini terlihat Ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi”. (Nainggolan & Pangestu, 2021)

Kinerja kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang efisien dan efektif, serta menghasilkan output berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi melalui berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja dan keterlibatan dalam tim.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus atau aturan yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan Teknik pengolahan data yaitu aplikasi Statistica Product and Service Solution (SPSS) versi 25 untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Adri & Yanti, 2023), “uji validitas bertujuan untuk menguji keabsahan data atau kevalidan data. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk menentukan setiap butir dalam instrument tersebut valid atau tidak”.

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam jurnal (Adri & Yanti, 2023), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS untuk

mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner yang berhubungan dengan satu dengan yang lain.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (Yuda, 2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis (misalnya signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,049) maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Tetapi jika jauh dari nilai normal, maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu: melakukan transformasi data, melakukan trimming data outliers atau menambah data observasi. Transformasi dapat dilakukan ke dalam bentuk Logaritma natural, akar kuadrat, inverse, atau bentuk yang lain tergantung dari bentuk kurva normalnya, apakah condong ke kiri, ke kanan, mengumpul di tengah atau menyebar ke samping kanan dan kiri. (Setya Budi et al., 2024)

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel

independent yang nilai kolerasi antara sesame variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi adalah sebagai berikut: (Yuda, 2021)

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel independen banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Jika diantara variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas dua atau lebih variabel independen.
- 3) Uji Heteroskedastisitas
Metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas terjadi Ketika varian residual dalam mode regresi tidak konstan artinya, variabilitas residual berbeda-beda untuk nilai -nilai variabel independent yang berbeda. Menurut Adji dan Nur Janah dalam (Yuda, 2021) menjelaskan bahwa “heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman yaitu mengkorelasikan anantara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas”.
- d. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis data regresi linier berganda pada tahap ini dilakukan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Penguji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Jika data berdistribusi normal, maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu. Selanjutnya, model

regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

“Setelah semua syarat untuk ditelitinya suatu model regresi terpenuhi semua, Langkah selanjutnya penyusunan persamaan regresi linier berganda atau persamaan allometrik pada umumnya tidak dilakukan berbagai pengujian namun langsung ke tahap uji t dan uji f”. (Yusuf et al., 2024)

e. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara individu tau sendiri sendiri. Pengambilan keputusan uji t berdasarkan pada nilai signifikan (Sig) (Shavira & Febrian, 2023): Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (x) terdapat variabel terkait (y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terkait (y) atau hipotesis di tolak.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Ghazali, (Shavira & Febrian, 2023) “apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkait”. Pengujian Uji F menurut Sugiyono (Angelica et al., 2023), “Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05”. Sementara itu nilai Fhitung dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut”:

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

f. Koefisien Dererminasi

Algifari (Angelica et al., 2023). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien

Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R² yang terikat berarti kemampuan variabelvariabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Menurut Ghozali (Angelica et al., 2023) koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table Model Summary dan tertulis Adjusted R Square, Nilai R² sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R² berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independent dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Mutasi

Item pernyataan	R hitung	R tabel	kondisi	kesimpulan
X1.1	0,657	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.2	0,717	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.3	0,530	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.4	0,600	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.5	0,428	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.6	0,444	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.7	0,609	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.8	0,539	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.9	0,511	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X1.10	0,619	0,273	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan olah data pada tabel diatas makna dapat disimpulkan bahwa semua variabel mutasi (X1) mendapatkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,273 , yang dimana dapat dinyatakan semua pertanyaan kuesioner valid dan kuesioner layak dijadikan penelitian.

Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Promosi Jabatan

Item pernyataan	R hitung	R tabel	kondisi	kesimpulan
X2.1	0,443	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.2	0,695	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.3	0,662	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.4	0,781	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.5	0,684	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.6	0,822	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.7	0,789	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.8	0,792	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.9	0,651	0,273	rhitung>rtabel	Valid
X2.10	0,539	0,273	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan olahan data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel promosi jabatan (X2) mendapat nilai r hitung > r tabel yaitu 0,273. Yang Dimana dapat dinyatakan semua pertanyaan di kuesioner valid dan kuesioner layak dijadikan penelitian

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja

Item pernyataan	R hitung	R tabel	kondisi	kesimpulan
Y.1	0,778	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.2	0,768	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.3	0,758	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.4	0,789	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.5	0,797	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.6	0,853	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.7	0,683	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.8	0,639	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.9	0,682	0,273	rhitung>rtabel	Valid
Y.10	0,583	0,273	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan olahan data pada tabel diatas maka dapat di ambil Kesimpulan bahwa semua variabel kinerja anggota (Y) mendapat nilai r hitung > r tabel yaitu 0,273 yang dimana dapat dinyatakan semua pernyataan di kuesioner valid. Dan kuesioner layak di jadikan penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel IV. 10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cron Alpha	keterangan
Mutasi (X1)	0.766	Reliabel
Promosi (X2)	0.876	Reliabel
Kinerja anggota (Y)	0.905	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan pada olahan data diatas menunjukan bahwa variabel mutasi (X1), variabel promosi jabatan (X2), dan variabel kinerja anggota (Y), mendapatkan masing masing nilai Cronbach Alpha > dari 0,60 maka semua variabel tersebut layak untuk dapat digunakan sebagai satuan alat ukur

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel IV. 11 Hasil uji Normalitas dengan one-sample kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Total X1	Total x2	Total Y
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.8269	42.2115	43.7692
	Std. Deviation	4.12891	5.04620	5.12057
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.119	.115
	Positive	.080	.061	.112
	Negative	-.112	-.119	-.115
Test Statistic		.112	.119	.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c	.062 ^c	.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada olahan data uji normalitas mendapatkan hasil signifikan $0.084 > 0.050$. maka data bisa dinyatakan normal. Diketahui statistic uji ketiga variabel bernilai 0.112, 0.119 dan 0.115 dengan nilai signifikan 0.123, 0.062, dan 0.084. pada pengujian ini diambil keputusan tolak H_0 jika nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan (0.05). diketahui nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi maka diambil keputusan gagal tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel telah berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.753	4.609		.000
	mutasi	-.224	.159	-.276	.164
	promosi	-.125	.121	-.201	.307

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yang dilihat dari nilai sig variabel mutasi (X1) $0,164 > 0,50$ dimana tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai sig untuk variabel promosi (X2) $0,307 > 0,50$ dimana tidak terjadi heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 13 Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.787	7.143		1.230	.225
	mutasi	.673	.246	.486	2.737	.009
	promosi	.127	.188	.120	.674	.503

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel diatas dimana tabel tolerance pada variabel mutasi (X1) mendapatkan 0,428 dan untuk variabel promosi (X2) mendapatkan hasil 0,428 yang dimana setiap variabel mendapatkan hasil $> 0,10$. Sedangkan pada kolom VIF untuk variabel mutasi (X1) dan variabel promosi (X2) mendapatkan hasil $2,337 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi

d. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 14 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.787	7.143		1.230
	mutasi	.673	.246	.486	2.737
	promosi	.127	.188	.120	.674

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat dijelaskan bahwa menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8.787 + 0.673 X_1 + 0.127 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas (kinerja anggota)

a = konstanta

b1 = koefisien regresi (mutasi)

X1 = Variabel bebas (mutasi)

b2 = koefisien regresi (promosi)

X2 = Variabel bebas (promosi)

Dengan rumusan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Pada kolom konstanta bernilai positif 8.787. dimana tanda positif menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas (independent) dan variabel terkait (dependen). sehingga mendapatkan nilai kinerja anggota 8.787.
- Mutasi (X1) memiliki nilai 0.673, yang dimana variabel mutasi terhadap kinerja anggota bersifat positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X1 maka berdampak pada nilai variabel kinerja anggota (Y) sebesar 0.673.

- c) 3. Promosi jabatan (X2) memiliki nilai positif 0.127, yang dimana variabel promosi jabatan terhadap kinerja anggota bersifat positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X2 maka berdampak pada nilai variabel kinerja anggota (Y) sebesar 0.127.

e. Penguji Hipotesis

Tabel IV. 15 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.787	7.143		.225
	mutasi	.673	.246	.486	.009
	promosi	.127	.188	.120	.503

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas dapat dijabarkan bahwa signifikansi pengaruh X1 pada Y mendapatkan nilai 0,009 dimana lebih < 0,05 dan mendapatkan nilai t hitung 2.737 > 2.009 (t tabel). Dapat disimpulkan bahwa Ha dapat diterima yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota. Sedangkan untuk signifikan promosi mendapatkan nilai 0.503 > 0.05 dan mendapatkan nilai hitung 0.674 < 2.009 (t tabel), dapat disimpulkan H0 dapat diterima dan Ha di tolak, yang dimana berarti variabel promosi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja.

Tabel IV. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	643.183	2	321.592	12.550
	Residual	1255.643	49	25.625	
	Total	1898.827	51		

a. Dependent Variable: kinerja
a. Predictors: (Constant), promosi, mutasi
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat dijabarkan pada kolom f hitung mendapatkan nilai 12.550 > 3.18 (f tabel) dan mendapat nilai signifikan 0.000 < 0,005, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial (X1 Terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.319	5.03448

a. Predictors: (Constant), mutasi
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.333 atau 33,3% yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (mutasi) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Y (kinerja) sebesar 0.333 atau 33.3%.

Tabel IV. 18 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial (X2 Terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.238	.222	5.38083

a. Predictors: (Constant), promosi
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi parsial promosi jabatan (X2) dapat dijabarkan pada kolom R square determinasi parsial sebesar 0.238 yang berarti 23.8% dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel promosi jabatan (X2) dan kinerja anggota (Y).

Tabel IV. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.312	5.06215

a. Predictors: (Constant), promosi, mutasi
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Adapun tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada nilai koefisiensi determinasi (Rsquare) yaitu 0,339 yang artinya mutasi dan promosi menjelaskan kinerja anggota sebesar 33,9 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu 100% - 33,9 % (rsquare) = 66,1 yang artinya tidak diteliti pada penelitian ini dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pembahasan pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja anggota polri yang telah

dilakukan di polsek Bojongsari Depok. Maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh mutasi terhadap kinerja anggota polri di polsek Bojongsari Depok, berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota. Nilai uji t (parsial) yang didapat pada variabel mutasi adalah 2.737 (positif) dengan nilai signifikan $0.009 < 0.05$, hal ini berarti variabel mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota polri di polsek Bojongsari Depok. Artinya, mutasi yang dilakukan oleh di polsek Bojongsari Depok menciptakan nilai positif dalam peningkatan kinerja anggota.
- b. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja anggota polri di polsek Bojongsari Depok, berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa promosi jabatan mendapatkan nilai $0.503 > 0.05$ dan mendapatkan nilai hitung $0.674 < 2.009$ (t tabel) yang berarti promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota.
- c. Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja anggota polri di polsek Bojongsari Depok, berdasarkan uraian hasil penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja anggota dapat dilihat melalui hasil yang diperoleh dari uji f. nilai f hitung sebesar 12.550 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.000 artinya, bahwa secara simultan mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja anggota polri di polsek Bojongsari Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adri, N., & Yanti, B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 1–11.
- [2] Afiat, R. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polrestabes Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 357–374.
- [3] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangat Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- [4] Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/Akademika.V8i02.366>
- [5] Angelica, A., Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/10.30743/Jmb.V5i1.6779>
- [6] Dickas Lutfizri Alkhas. (2023). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/Bab 2.Pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/Bab%202.Pdf)
- [7] Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V8i3.470>
- [8] Fres. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Kantor Cabang Bireuen. 2005–2003, 8.5.2017, הארץ. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- [9] Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 4(1), 313–320. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V4i1.10864>
- [10] Iqbal, M., & Syahrizal, D. A. (2021). Loyalitas Sebagai Faktor Utama Promosi Jabatan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Kc Palembang). *Iltizam Journal Of Shariah Economics Research*, 5(1), 36–47.
- [11] Malla Avila, D. E. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. –2003, 8.5.2017, הארץ, 2005.
- [12] Mantouw, G. M. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. 3(1).

- [13]Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/Barekengvol14iss3p333-342>
- [14]Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- [15]Nainggolan, P., & Pangestu, J. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Saat Masa New Normal Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 5(2), 222–235. <https://doi.org/10.25139/Jaap.V5i2.4215>
- [16]Nasution, N. M. S., & Dr, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V3i2.1259>
- [17]Putra, F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. 5.
- [18]Rusadi, A. H. (2020). (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu).
- [19]Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Dan Autokorelasi Dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/Jmws.V3i01.878>
- [20]Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/Bullet>
- [21]Wulandari, T. (2024). Karyawan Pada Bimbingan Belajar. 7, 5488–5499.
- [22]Yuda, B. (2021). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- [23]Yusuf, M. A., Herman, Trisnawati, Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal On Education*, 06(02), 13331–13334.