

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki-Laki	32	57,14 %
Perempuan	24	42,86 %
Jumlah	56	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data distribusi jenis kelamin dari 56 responden, terdapat perbedaan yang cukup jelas antara jumlah laki-laki dan perempuan. Sebanyak 32 orang (57,14%) adalah laki-laki, menunjukkan bahwa laki-laki mendominasi kelompok ini. Sementara itu, 24 orang (42,86%) adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa perempuan juga merupakan bagian signifikan dari kelompok ini, meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Dengan perbedaan 14,28% antara jumlah laki-laki dan perempuan, distribusi ini mencerminkan bahwa meskipun kelompok ini lebih banyak diisi oleh laki-laki, perempuan tetap mewakili hampir setengah dari total populasi. Secara keseluruhan, komposisi ini menunjukkan adanya variasi dalam jenis kelamin, dengan dominasi ringan oleh laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Frequency	Persentase
1-5 Tahun	16	26,8 %
6-10 Tahun	28	50,0 %
>10 Tahun	12	21,4 %
Jumlah	56	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data Distribusi masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas, yaitu 50%, memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun, mencerminkan pegawai yang sudah lama berada dalam organisasi dan mungkin memiliki pemahaman mendalam tentang proses dan budaya kerja. Sekitar 28.6% responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, menandakan bahwa mereka relatif baru dan masih dalam proses adaptasi. Sementara 21.4% responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, menunjukkan tingkat loyalitas dan pengalaman yang sangat tinggi. Variasi dalam masa kerja ini memberikan gambaran tentang berbagai tingkat pengalaman di antara pegawai, yang dapat mempengaruhi pandangan mereka terhadap kebijakan promosi dan mutasi serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Persentase
SMA	4	7,1 %
D3	12	21,4 %
S1	32	57,1 %
S2	8	14,3 %
Total	56	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data Distribusi pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa sebagian besar, yakni 57.1%, memiliki gelar S1, mencerminkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tinggi yang mendukung kompetensi mereka dalam pekerjaan. Sebanyak 21.4% responden memiliki gelar D3, menunjukkan adanya proporsi yang cukup signifikan dari pegawai

dengan pendidikan diploma. Sementara itu, 14.3% responden memiliki gelar S2, yang menandakan adanya beberapa pegawai dengan pendidikan pascasarjana. Hanya 7.1% responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA, mencerminkan bahwa tingkat pendidikan di antara pegawai umumnya lebih tinggi. Distribusi ini memberikan pandangan tentang latar belakang pendidikan responden, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menangani tugas dan tanggung jawab serta pandangan mereka terhadap kebijakan organisasi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Mutasi Kerja (X₁)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,008	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Hasil uji validitas kuesioner untuk mutasi kerja (X₁) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid. Setiap butir memiliki nilai Signifikansi (Sig) yang jauh lebih kecil dari Alpha 0,050, dengan nilai Sig berkisar antara 0,000 hingga 0,008. Ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner secara signifikan mengukur aspek yang dimaksud, sehingga dapat diandalkan untuk mengevaluasi mutasi kerja sesuai dengan kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Promosi Jabatan (X₂)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil uji validitas kuesioner untuk promosi jabatan (X₂) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid. Setiap butir memiliki nilai Signifikansi (Sig) yang jauh lebih kecil dari Alpha 0,050, dengan nilai Sig semuanya sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner secara signifikan mengukur aspek promosi jabatan yang dimaksud dan dapat diandalkan sesuai dengan kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil uji validitas kuesioner untuk kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid. Setiap butir memiliki nilai Signifikansi (Sig) yang jauh lebih kecil dari Alpha 0,050, dengan nilai Sig berkisar antara 0,000 hingga 0,002. Ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner secara signifikan mengukur aspek kinerja pegawai yang dimaksud dan dapat diandalkan sesuai dengan kriteria validitas yang ditetapkan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Mutasi Kerja (X_1)	0,732	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Promosi Jabatan (X_2)	0,825	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,801	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai. Untuk Mutasi Kerja (X_1), koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,732 dengan koefisien reliabilitas (r) dalam rentang 0,6000 – 0,7999 menunjukkan tingkat keandalan

yang tinggi. Sementara itu, Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,825 dan 0,801, dengan koefisien reliabilitas masing-masing dalam rentang 0,8000 – 1,0000, menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur promosi jabatan dan kinerja pegawai sangat konsisten, sementara instrumen untuk mutasi kerja juga cukup andal.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Mutasi Kerja	0,402	0,05	Berdistribusi Normal
2	Promosi Jabatan	0,478	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Pegawai	0,768	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.8 Hasil uji normalitas untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal. Mutasi Kerja memiliki nilai Asymp.Sig sebesar 0,402, Promosi Jabatan memiliki nilai Asymp.Sig sebesar 0,478, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Asymp.Sig sebesar 0,768, semuanya lebih besar dari Alpha 0,05. Ini menunjukkan bahwa distribusi data untuk ketiga variabel tersebut mengikuti pola distribusi normal, yang memenuhi asumsi normalitas dalam analisis statistik lebih lanjut.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. Dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai * Mutasi Kerja	0,083	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Kinerja Pegawai * Promosi Jabatan	0,242	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.9 Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diuji bersifat linier. Untuk Kinerja Pegawai dan Mutasi Kerja, nilai Deviation From Linearity sebesar 0,083 lebih besar dari Alpha 0,05, mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini mengikuti pola regresi linier. Demikian pula, untuk Kinerja Pegawai dan Promosi Jabatan, nilai Deviation From Linearity sebesar 0,242 juga lebih besar dari Alpha 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini juga bersifat linier. Dengan kata lain, data menunjukkan adanya hubungan linier yang signifikan antara kinerja pegawai dengan mutasi kerja serta promosi jabatan.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,263	4,209		2,438	,018
	Mutasi Kerja	,291	,097	,301	2,997	,004
	Promosi Jabatan	,551	,092	,601	5,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 10,263$ koefisien $b_1 = 0,291$, $b_2 = 0,551$ sehingga persamaan regresi yaitu :

Persamaan regresi yang diberikan adalah:

$$Y = 10,263 + 0,291 X_1 + 0,551 X_2$$

Dimana:

1. (Y) adalah Kinerja Pegawai, yang merupakan variabel dependen yang diprediksi atau dijelaskan dalam model ini.
2. (X1) adalah Mutasi Kerja, variabel independen pertama yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. (X2) adalah Promosi Jabatan, variabel independen kedua yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dalam persamaan ini:

- a. Intercept (Konstanta): 10,263. Ini adalah nilai dasar dari Kinerja Pegawai saat Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan bernilai nol. Artinya, ini adalah nilai Kinerja Pegawai yang diprediksi tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
- b. Koefisien (X1) (0,291): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Mutasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,291 unit, dengan asumsi variabel Promosi Jabatan tetap konstan.

- c. Koefisien (X_2) (0,551): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Promosi Jabatan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,551 unit, dengan asumsi variabel Mutasi Kerja tetap konstan.

Secara keseluruhan, persamaan ini menjelaskan bagaimana Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan, dengan koefisien yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien yang lebih besar pada Promosi Jabatan menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Mutasi Kerja.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.11 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,445	3,799
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 model summary memberikan informasi tentang kecocokan model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan. Berikut adalah analisis dari tabel tersebut:

1. R (Korelasi Multiple): Nilai R sebesar 0,682 menunjukkan adanya korelasi positif yang cukup kuat antara variabel independen (Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki hubungan yang signifikan dengan data yang diprediksi.
2. R Square (Koefisien Determinasi): Nilai R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan. Ini

menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas dalam Kinerja Pegawai, meskipun masih ada 53,5% variansi yang tidak dijelaskan oleh model.

3. Adjusted R Square: Nilai Adjusted R Square sebesar 0,445 memberikan penyesuaian dari R Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. Ini menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel, model masih menjelaskan 44,5% dari variasi dalam Kinerja Pegawai, menandakan bahwa model ini cukup baik namun ada ruang untuk perbaikan.
4. Std. Error of the Estimate: Nilai kesalahan standar estimasi sebesar 3,799 menunjukkan rata-rata deviasi antara nilai yang diprediksi dan nilai yang sebenarnya untuk Kinerja Pegawai. Nilai ini memberikan gambaran tentang seberapa akurat model dalam memprediksi Kinerja Pegawai; semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam prediksi.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan model yang mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Pegawai. Namun, ada ruang untuk meningkatkan model agar lebih baik dalam menjelaskan variasi yang tersisa.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Mutasi Kerja (X_1), dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.12 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664,367	2	332,183	23,014	,000 ^b
	Residual	764,990	53	14,434		
	Total	1429,357	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 12 ANOVA F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung signifikan secara statistik. Dengan nilai F sebesar 23,014 dan nilai Sig. 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi, yang melibatkan Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan sebagai variabel independen, secara signifikan menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Jumlah kuadrat regresi sebesar 664,367 menunjukkan proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model, sementara jumlah kuadrat sisa sebesar 764,990 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Dengan derajat kebebasan 2 untuk regresi dan 53 untuk sisa, nilai F yang tinggi dan signifikansi yang sangat kecil mengindikasikan bahwa model ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prediksi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,263	4,209		2,438	,018
	Mutasi Kerja	,291	,097	,301	2,997	,004
	Promosi Jabatan	,551	,092	,601	5,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel koefisien menunjukkan hasil uji t untuk setiap variabel dalam model regresi yang memprediksi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Koefisien tidak terstandarisasi untuk Mutasi Kerja adalah 0,291 dengan nilai t sebesar 2,997 dan nilai Sig. 0,004, menunjukkan bahwa Mutasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung pada level alpha 0,05. Koefisien tidak terstandarisasi untuk Promosi Jabatan adalah 0,551 dengan nilai t sebesar 5,977 dan nilai Sig. 0,000, menunjukkan bahwa Promosi Jabatan juga memiliki pengaruh signifikan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Intercept (Konstanta) sebesar 10,263 dengan nilai t 2,438 dan nilai Sig. 0,018 menunjukkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa baik Mutasi Kerja maupun Promosi Jabatan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Mutasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, hasil analisis menunjukkan bahwa Mutasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, koefisien untuk Mutasi Kerja adalah 0,291 dengan nilai t sebesar 2,997 dan nilai Sig. 0,004, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Mutasi Kerja berhubungan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,291 unit. Temuan ini menunjukkan bahwa proses mutasi yang dilakukan secara terstruktur dan berdasarkan kebutuhan organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan memindahkan pegawai ke posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, pegawai cenderung lebih termotivasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Selain itu, mutasi juga berperan dalam memberikan tantangan baru kepada pegawai, yang secara psikologis dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan kata lain, mutasi bukan sekadar pemindahan administratif, namun merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan output kerja pegawai.

Dengan demikian, manajemen di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung disarankan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan mutasi agar berdampak maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.6.2 Pembahasan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Promosi Jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji t, koefisien untuk Promosi Jabatan adalah 0,551 dengan nilai t sebesar 5,977 dan nilai Sig. 0,000, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Promosi Jabatan berhubungan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,551 unit.

Koefisien yang lebih tinggi dibandingkan Mutasi Kerja menunjukkan bahwa Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai. Promosi yang dilakukan berdasarkan merit dan kinerja mampu meningkatkan loyalitas serta motivasi intrinsik pegawai. Hal ini disebabkan karena promosi memberikan pengakuan formal terhadap kontribusi pegawai, serta memperbesar rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas yang diemban.

Dalam praktiknya, ketika pegawai dipromosikan, mereka memperoleh kepercayaan dari organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap tugas dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Maka dari itu, penting bagi BKPSDM Kota Bandar Lampung untuk menetapkan sistem promosi yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja.

4.6.3 Pembahasan Mutasi Kerja (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa kombinasi Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F sebesar 23,014 dengan nilai Sig. 0,000 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen.

Secara statistik, model regresi menunjukkan bahwa Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama mampu menjelaskan 46,5% variasi dalam Kinerja Pegawai ($R^2 = 0,465$). Hal ini berarti hampir setengah dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua kebijakan SDM ini, yang mencerminkan pentingnya manajemen mutasi dan promosi dalam organisasi.

Khususnya, Promosi Jabatan memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan Mutasi Kerja, sebagaimana terlihat dari koefisien regresinya. Namun, keduanya tetap saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam strategi peningkatan kinerja. Mutasi menciptakan dinamika kerja dan pengayaan pengalaman, sedangkan promosi memberikan motivasi jangka panjang dan pengakuan formal.

Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang menggabungkan mutasi dan promosi secara proporsional dan terencana sangat dianjurkan untuk diterapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, guna mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.