

# PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI DI SRAGEN

Vica Stevani <sup>1)</sup>  
SL Triyaningsih <sup>2)</sup>  
Sunarso <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> vicastevani@ymail.com  
<sup>2)</sup> dra.sl.triyaningsih.mm@gmail.com  
<sup>3)</sup> sunarsi66@gmail.com

## ABSTRACT

*SMA negeri is a school organized by the government. The problem in this study is whether there is a significant effect of mutations and promotion of teachers' job performance. The purpose of this study was to determine the significance of the effect of mutations and promotion of teachers' job performance. The usefulness of this research into consideration the delivery of policy to make transfer and promotion that was given to the teachers in order to improve performance. This study uses a survey of high school teachers of State in Sragen. Data that is needed is a general overview, organizational structure, respondents about transfer, promotion and achievement of learning, and the number of teachers from SMA 1, SMA 2 and SMA 3 in Sragen. Sources of data in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques with surveys and questionnaires. The sampling technique using simple random sampling of 30 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F and coefficient of determination. The results obtained by analysis that there is no significant effect on the performance of a mutation, but there is a significant effect on the promotion of work achievement. The calculation result obtained determination coefficient  $R^2 = 0,748$ , meaning that 74,80% of job performance is affected by the mutation, and promotions.*

**Keywords:** transfer, promotion, job performance

## PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Dengan penilaian prestasi kerja maka kepala sekolah khususnya Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di kota Sragen dapat mengetahui seberapa mampu guru mengerjakan

kan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kepala sekolah dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri di kota Sragen dari hasil penilaian prestasi kerja adalah mutasi, karena akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan guru yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus

bekerja untuk organisasi tersebut selama masih aktifnya hingga ia memasuki usia pensiun. Berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi tersebut, sehingga dalam kehidupan keahlian seseorang menanyakan berbagai pertanyaan menyangkut karier dan prospek perkembangannya di masa depan karena dengan perkembangannya karier guru juga akan berkembang. Sehubungan dengan itu agar seseorang semakin produktif dan kariernya berkembang, memerlukan perlakuan dari organisasi tempatnya bekerja yang meliputi mutasi yaitu pemindahan jabatan yang dilakukan pada tingkat yang sederajat atau setingkat.

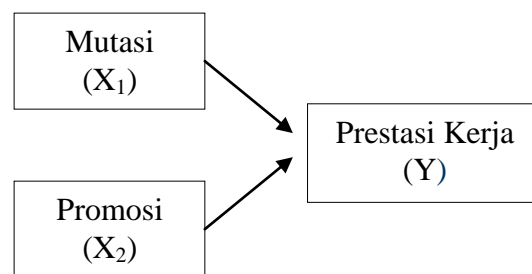
Promosi jabatan dan mutasi SMA Negeri di Sragen merupakan sarana yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan dan mutasi harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian mutasi dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan dan mutasi guru. Dengan adanya target promosi, guru akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan SMA Negeri di Sragen dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh promosi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar: Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Variabel independen: mutasi dan promosi ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Variabel dependen : prestasi kerja ( $Y$ )

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa mutasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini, mutasi ( $H_1$ ) dan promosi ( $H_2$ ) dapat berpengaruh langsung dengan terhadap prestasi kerja.

### Hipotesis Penelitian

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan mutasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

$H_2$  : Terdapat pengaruh yang signifikan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada guru SMA Negeri di Sragen Kota, dengan alasan ada masalah yang perlu diteliti. Berdasarkan informasi dan pengamatan penulis di SMA Negeri di Sragen Kota, mutasi dan promosi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja guru, selain itu alasan pemilihan lokasi karena diperolehnya izin untuk melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa kata-kata. Dari kata-kata yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu mutasi dan promosi sebagai variabel bebas (*independent*) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent*).

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel adalah, menurut Uma Sekaran (2006: 121) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah:

SMA Negeri 1: 82 guru

SMA Negeri 2: 63 guru

SMA Negeri 3: 70 guru

Menurut Uma Sekaran (2006: 123) sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Sampel dari penelitian ini adalah 14% atau 30 guru, dari 215 guru SMA Negeri di Sragen.

Teknik pengambilan sampel adalah suatu teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik acak sederhana adalah metode yang paling dekat dengan *probability sampling*. Pengambilan sampel dari populasi secara acak dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Sesuai dengan penelitian ini, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi guru SMA Negeri di Sragen. Pada penarikan sampel ini, peneliti mempunyai kebebasan untuk membagikan kuesioner kepada guru SMA Negeri di Sragen, di mana penyebaran kuesioner dilaksanakan selama satu minggu pada bulan Januari 2016.

## Definisi Operasional Variabel

### 1. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan salah seorang guru SMA Negeri di Sragen berdasarkan jam mengajar yang belum atau tidak efektif. Indikator dalam mutasi ini diukur dengan indikator untuk guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir yang dikembangkan oleh Sepriani Arimal Hadi (2014: 4) sebagai berikut:

- a. Promosi
- b. Demosi (penurunan pangkat)

- c. Penangguhan kenaikan pangkat
- d. Pembebastugasan atau skorsing *Temporary transfer* (pemindahan sementara waktu)
- e. *Production transfer* (pergantian pegawai yang ditunjuk)
- f. *Verselity transfer* (menempatkan pegawai yang memiliki kecakapan tertentu)
- g. *Personal Transfer* (atas kehendak atau keinginan pegawai yang bersangkutan)

### 2. Promosi

Promosi adalah proses pemindahan karyawan yaitu guru SMA Negeri di Sragen dari suatu jabatan rendah kepada jabatan yang lebih tinggi. Promosi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Agnetha Judas (2013) sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Pendidikan

### 3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah ukuran terakhir atau hasil yang sudah dicapai dari suatu departemen personalia. Prestasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sepriani Arimal Hadi dan Agnetha Judas (2013) sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Untuk penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan dan diwakili hanya sebagian guru di SMA Negeri di Sragen Kota.

Skala instrumen dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif yang diukur dengan menggunakan teknik skala *Likert 5* (lima) poin. Adapun skor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
- 2) Jawaban Setuju diberi skor 4
- 3) Jawaban Netral diberi skor 3
- 4) Jawaban Tidak setuju diberi skor 2
- 5) Jawaban Sangat tidak setuju diberi skor 1

Untuk memperoleh data berkualitas, pengujian alat ukur (instrumen) amat penting dilakukan. Sebelum dilakukan analisis data, data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan representatif (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka dilakukan uji asumsi klasik.

#### 1. Uji Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai *Varian Inflation* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance (Alghifari, 1997: 77).

#### 2. Autokorelasi

Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Tentunya saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan pengujian Durbin Watson (Alghifari, 1997: 79).

#### 3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perubahan variance residual atau periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan metode korelasi ranking Spearman (*Spearman Rank Korelation*). Bila nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal (Alghifari, 1997: 81).

Setelah lolos uji asumsi klasik, maka akan dianalisis dengan regresi linear berganda. Analisis ini adalah hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Kemudian uji  $t$  yang digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji  $F$  untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh *mutasi* dan *promosi* terhadap prestasi kerja. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengukur besarnya sumbangan pengaruh mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja dalam persentase.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Sragen pada bulan Desember s/d Januari 2016 yaitu SMA Negeri 1 (82 orang), SMA Negeri 2 (63), dan SMA Negeri 3 (70 orang). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Di bawah ini akan peneliti sampaikan karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

### 2. Uji Validitas

Berdasarkan item kuesioner yang disampaikan kepada guru SMA Negeri di Sragen, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap item pertanyaan. Hasil dari tes validitas menggunakan program SPSS

**Tabel 1: Analisis Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	14	46,67
	Wanita	16	53,33
	Total	30	100
Umur	30 s/d 40 tahun	0	0,00
	40 s/d 50 tahun	15	50,00
	Lebih dari 50 tahun	15	50,00
	Jumlah	100	100
Pendidikan	S1	21	70,00
	S2	9	30,00
	Jumlah	100	100
Lama Bekerja	11 s/d 20 tahun	12	40,00
	20 s/d 30 tahun	13	43,33
	31 s/d 40 tahun	5	16,66
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan data primer 2016

Ver.16.0. Teknik korelasi yang digunakan yaitu korelasi *product moment*. Hasil pengukuran yaitu *p-value* < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel mutasi ( $X_1$ ) yang diajukan kepada responden sebanyak 12 item kuesioner, terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomor 11 karena *p-value* sebesar  $0,335 > 0,05$ .

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa item kuesioner mengenai variabel mutasi ( $X_2$ ) yang diajukan kepada responden sebanyak 12 item kuesioner, terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomor 7 karena *p-value* sebesar  $0,071 > 0,05$ .

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa item kuesioner mengenai variabel prestasi kerja ( $Y$ ) yang diajukan kepada responden sebanyak 12 item kuesioner, terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomor 4 karena *p-value* sebesar  $0,059 > 0,05$ .

Untuk selanjutnya item pernyataan yang tidak valid tidak akan diikutkan dalam uji berikutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah perhitungan untuk menguji tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Jogianto, 2005: 132). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan mengukur kekonsistenan alat ukur (instrumen) promosi, mutasi dan prestasi kerja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 1.4. Menurut Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 42) bahwa “ Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60 sebaliknya konstruk dikatakan tidak reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* ≤ 0,60”.

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Mutasi ( $X_1$ )	0,880	0,6	Reliabel
Promosi ( $X_2$ )	0,838	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,917	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer 2016

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner mengenai variabel mutasi ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Jika nilai Varian *Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleran- ce tidak kurang dari 0,1, maka dapat dika- takan terbebas dari multikolinearitas. Se- makin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance. Jika ada koefisien korelasi antar masing-masing variabel kurang dari 0,07 maka model dapat dinyatakan bebas asumsi klasik multikolinearitas. Jika lebih dari 0,07 maka asumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel sehingga terjadi multikolinearitas. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu mutasi ( $X_1$ ) dan promosi ( $X_2$ ) menunjukkan tidak terjadi multikoli- nearitas karena *tolerance value* (0,445 dan 0,445) > 0,10 dan nilai VIF (2,196 dan 2,196) < 10.

Hasil dari uji autokorelasi menggu- nakan *Run Test* dengan program SPSS 16.00 menunjukkan hasil signifikan yaitu sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05, ini artinya residual tidak memiliki hubungan korelasi.

Adapun uji yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser, Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas dengan program SPSS 16.00 menunjukkan *p-value* untuk variabel mutasi ( $X_1$ ) sebesar 0,925, dan promosi ( $X_2$ ) sebesar 0,666, seluruh *p-value* > 0.05

ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk meguji apakah dalam sebuah model regresi, varia- bel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal (Alghifari, 1997: 81). Uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji statistik non parametrik. *Kolmogorov – Smirnov test* (K – S). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut normal karena *Unstan- dardized Residual Asymp Sig* (2 tailed). Dari pengujian *Kolmogorov – Smirnov test* (K – S) dengan komputer program SPSS ver 16.00 diperoleh *p-value* 0,796 > 0,05. Hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, berarti  $H_0$  diterima artinya bahwa data residual berdistribusi normal.

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,080 - 0,121 X_1 + 1,121 X_2$$

- Konstanta (a)  
Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 1,080 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada kedua va- riabel Mutasi dan Promosi sama de- ngan nol maka prestasi kerja guru se- besar 1,080 satuan.
- Koefisien Regresi Mutasi ( $b_1$ )  
Koefisien regresi mutasi pada persa- maan di atas diperoleh sebesar -0,121 yang berarti negatif dan jira skor pada

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig	Keputusan
Konstanta	1,080	0,234	0, 817	-
Mutasi ( $X_1$ )	-0,121	-1,193	0,243	Tidak Signifikan
Promosi ( $X_2$ )	1,121	7,168	0,000	Signifikan

$R^2 = 0,748$   
 $F_{hitung} = 44,134$   
 $Sig = 0,000$

Sumber: Pengolahan data primer 2016

variabel mutasi menurun maka prestasi kerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel Mutasi naik maka prestasi kerja guru justru menjadi turun, dengan asumsi variabel Promosi dalam keadaan konstan.

- Koefisien Regresi Promosi ( $b_2$ )  
Koefisien regresi Promosi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 1,121 yang berarti positif dan jika skor pada variabel Promosi meningkat maka Prestasi Kerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel Promosi turun, maka prestasi kerja guru juga akan turun, dengan asumsi variabel mutasi dalam keadaan konstan.

## 6. Uji t

Dari hasil perhitungan pada tabel 3 diperoleh koefisien regresi Mutasi sebesar -0,121 (negatif). Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -1,193 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,243 pada taraf signifikan 0,05 dan  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

Dari hasil perhitungan pada tabel 3 diperoleh koefisien regresi Promosi sebesar 1,121 (positif). Uji signifikansi koefisien diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,168 dan  $p = 0,000$ , karena  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

## 7. Uji F

Uji F ini untuk menguji ketepatan model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh *mutasi* dan *promosi* terhadap prestasi. Berdasarkan tabel 3, uji signifikansi pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi kerja guru, dengan F statistik diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 44,134 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000 dan  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi dan Mutasi sudah tepat digunakan dalam memprediksi pengaruh mutasi dan promosi terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen.

## 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mencari sumbangan pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini sebesar 0,748 yang berarti bahwa 74,8% variasi pada variabel Prestasi kerja guru mampu diterangkan oleh kedua variabel Mutasi dan Promosi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel mutasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen, dengan demikian hipotesis 1 tidak terbukti. Variabel promosi, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri di Sragen, dengan demikian hipotesis 2 terbukti kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ke- 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alghifari, 1997, *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi*, BPFE, Yogyakarta.
- Armstrong, Garry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Apollo Daito, 2007, "Pecking Order or Trade-off Hypothesis: Evidence on The Capital Structure (A Study on Mining Companies in Indonesia)", *BALANCE*, 1(2): 71-82.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi, 2007, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Bacal, Robert, 2002, *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bernadin, H. John dan J.E.A. Russel, 2003, *Human Resource Management*. McGraw Hill, Singapore.
- Hasibuan Malayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Heidjrachman, Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Huat, Tan Chwee dan Derek Torrington, 1998, *Human Resource Management for South east Asia and Hongkong*, Prentice Hall, Singapore.
- Lazer, R dan Wikstrom W., 1995, *Appraising Manajerial Perfomance Conference Board*.
- Malayu Hasibuan S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudjiono, 2000, *Sistem Kepegawaian Daerah*, (online), (<http://tujuan-mutasi-pegawai/com>, diakses tanggal 14 Oktober 2011).
- Noe, Raymond A.et.al., 2006, *Human Resource Management. Gaining Competitive Advantage*, McGraw Hill Boston.
- Noviandi Radhika Budi, 2013, *Program Mutasi dan Rotasi Kepegawaian*, Rumah Sakit Jiwa, Magelang.
- Robbin, Stephen P., 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice Hall, Jakarta.
- Rutherford, Robert D dan Minja Kim Choe, 1993, *Statistical Model For Casual Analysis*, John Wiley & Sons.inc, New York.
- Siswandi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (online), (<http://sebab-sebab-mutasi-pegawai/com>).
- Sofyandi Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1987, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Wahyudi, 1995, *Manajemen Personalialia Perusahaan*. (online), (<http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan/com>, diakses tanggal 14 Oktober 2015).