

**PENGARUH MUTASI KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA TNI ANGKATAN
DARAT PADA KANTOR KOMANDO RAYON MILITER 01
KOTA TANJUNGPINANG**

Anggia Sekar Putri ¹

Fiernanda Ticha Ayutiandini ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
anggiesekarputri@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat Pada Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan sebanyak 37 responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS versi 22*. Hasil penelitian menunjukkan persamaan penelitian yaitu $Y = 1.847 + 0.326 X_1 + 0.281 X_2 + 0.744 X_3 + e$ dan nilai R^2 sebesar 0,860 atau 86%.

Kata Kunci: Mutasi kerja, stress kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja

Abstract: This research aimed to know work mutation, work stress and work motivation toward work achievement of the army members in the office of military command 01 Tanjungpinang city, both partially and simultaneously. The sample used was 37 respondents. The research method used in this study was data analysis in the form of validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination test (R^2). Data analysis with multiple linear regression assisted by software of SPSS version 22. The results showed the research equation that is $Y = 1.847 + 0.326 X_1 + 0.281 X_2 + 0.744 X_3 + e$ and R^2 value of 0.860 or 86%.

Keywords: Work Mutation, Work Stress, Work Motivation and Work Achievement

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut akan menjadi sulit terkendali.

Hasil prestasi kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kurang mengertinya pegawai dengan bidang pekerjaannya atau bahkan tidak menyukai sama sekali dengan hasil kerja yang kurang memuaskan maka pihak yang berwenang harus mencari solusi terbaik.

Kebijakan mutasi akan diberikan kepada pegawai yang membutuhkan. Mutasi dapat diartikan yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja yang baru dan sering disebut dengan “alih tempat” (*tour of area*) kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang

satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*)”.

Stress dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempat bekerja. Kondisi seseorang yang dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu sebaiknya diperlukan motivasi.

Agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat, diperlukan adanya dorongan motivasi kepada para pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada didalam organisasi. pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mau dan mampu bekerja secara giat, tapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi hingga akhirnya motivasi tersebut dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui “Pengaruh Mutasi Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota TNI Angkatan Darat Pada Kantor

Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang”.

Rumusan Masalah

1. Apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang?
4. Apakah mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang?

Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap

prestasi kerja anggota TNI Angkatan Darat di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014:13) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mutasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Kadarisman, 2012:68) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:111) Motivasi adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:13) Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014: 35).

Jenis Data

Menurut Widyoko (2012:22) Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung. Menurut Sunyoto (2011:23) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:62) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena

tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, penelitian ini menggunakan sistem teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi kepustakaan dan observasi.

Teknik Populasi dan Sampling

Menurut Sanusi (2014:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi yang akan penulis ambil dipenelitian ini adalah seluruh anggota pada Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang yang bertempat di Jalan MT. Haryono Km. 3 Kelurahan Tanjungpinang Timur Kecamatan Bukit Bestari yang berjumlah 37 orang.

Analisis Kualitas Data

Uji Validitas

Merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Priyatno (2014:51) Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Jika nilai positif dan r hitung $> r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011:67), Pengertian reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) dalam uji normalitas pada model regresi akan digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158), uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:151) Multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012:172), uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, Priyatno (2012:139).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Priyatno (2012:138).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R square merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen, Priyatno (2012:134).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel	Item (Indikator)	r hitung	R tabel df=n-2 df=37-2=35	Keterangan
Variabel Mutasi Kerja (X1)	X1.MK1	.524	0.334	VALID
	X1.MK2	.421	0.334	VALID
	X1.MK3	.629	0.334	VALID
	X1.MK4	.400	0.334	VALID
	X1.MK5	.581	0.334	VALID
	X1.MK6	.558	0.334	VALID
	X1.MK7	.651	0.334	VALID
	X1.MK8	.715	0.334	VALID
	X1.MK9	.520	0.334	VALID
	X1.MK10	.793	0.334	VALID
Variabel Stress Kerja (X2)	X2.SK1	.462	0.334	VALID
	X2.SK2	.610	0.334	VALID
	X2.SK3	.628	0.334	VALID
	X2.SK4	.567	0.334	VALID
	X2.SK5	.715	0.334	VALID
	X2.SK6	.790	0.334	VALID
Variabel Motivasi Kerja (X3)	X3.MK1	.606	0.334	VALID
	X3.MK2	.606	0.334	VALID
	X3.MK3	.526	0.334	VALID
	X3.MK4	.613	0.334	VALID
	X3.MK5	.715	0.334	VALID
Variabel Prestasi Kerja (Y)	Y.PK1	.667	0.334	VALID
	Y.PK2	.526	0.334	VALID
	Y.PK3	.409	0.334	VALID
	Y.PK4	.451	0.334	VALID
	Y.PK5	.476	0.334	VALID
	Y.PK6	.632	0.334	VALID
	Y.PK7	.763	0.334	VALID
	Y.PK8	.701	0.334	VALID
	Y.PK9	.715	0.334	VALID

Sumber : Data Olahan 2018

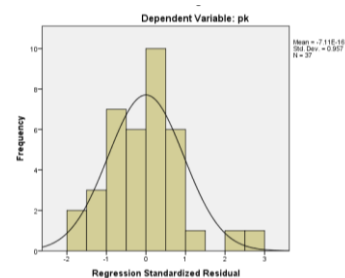
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Cronbach's	Keterangan
Mutasi Kerja	0.854	0.60	Reliabel
Stress Kerja	0.854	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.852	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	0.833	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2018

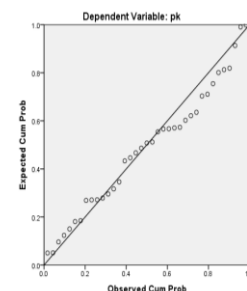
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal dengan bentuk gambar seperti lonceng, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengidentifikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

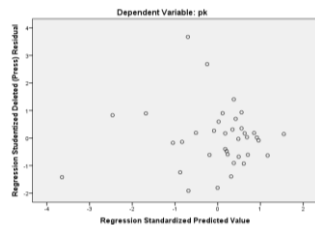
Coefficients ^a							
Model	Unstandardize Coefficients		Standard ized Coeffi cients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constan t)	1.847	2.546		.725	.473		
Mutasi kerja	.326	.093	.332	3.516	.001	.438	2.282
¹ Stress kerja	.281	.130	.215	2.166	.038	.394	2.537
Motiva si Kerja	.744	.097	.564	7.687	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak terjadi masalah pada multikolinieritas pada model persamaan regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.933 ^a	.871	.860	1.7711	.871	74.520	3	33	.000	1.923

a. Predictors: (Constant), mt, mk, sk

b. Dependent Variable: pk

Sumber : Data Olahan 2018

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Mod el	Unstandardiz ed Coefficients		Standar dized Coeffici ents	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Parti al	Part
(Co nsta nt)	1.84 7	2.546		.725	.473			
Mk	.326	.093	.332	3.516	.001	.739	.522	.219
Sk	.281	.130	.215	2.166	.038	.757	.353	.135
Mt	.744	.097	.564	7.687	.000	.821	.801	.480

a. Dependent Variable: pk

Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.847 + 0.326X_1 + 0.281X_2 + 0.744X_3 + e$$
 Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan seperti yang dijelaskan dibawah ini:

1. 1.847 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel prestasi kerja adalah sebesar 1.847.
2. Mutasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.326, artinya setiap kenaikan mutasi kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.326 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara

mutasi kerja dengan prestasi kerja anggota.

3. Stress Kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,281 artinya setiap kenaikan stress kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.281 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stress kerja dengan prestasi kerja anggota.
4. Motivasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.744, setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.744 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja anggota.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.847	2.546		.725	.473		
1 Mutasi kerja	.326	.093	.332	3.516	.001	.438	2.282
1 Stress kerja	.281	.130	.215	2.166	.038	.394	2.537
1 Motivasi Kerja	.744	.097	.564	7.687	.000	.723	1.383

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)

Sumber : Data Olahan 2018

1. Berdasarkan hasil pengolahan variabel mutasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.516. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.516 > 2.035$) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel

mutasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Berdasarkan hasil pengolahan variabel stress kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.166. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.166 > 2.035$) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil pengolahan variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.687. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7.687 > 2.035$) maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	701.246	3	233.749	74.520	.000 ^b
Residual	103.511	33	3.137		
Total	804.757	36			

a. Dependent Variable: pk

c. Predictors: (Constant), mt, mk, sk

Sumber : Data Olahan 2018

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil tersebut nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74.520 > 3.285$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tetap (prestasi kerja).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations

	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1.847	2.546		.725	.473			
Mk	.326	.093	.332	3.516	.001	.739	.522	.219
Sk	.281	.130	.215	2.166	.038	.757	.353	.135
Mt	.744	.097	.564	7.687	.000	.821	.801	.480

a. Dependent Variable: pk

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi atau adjusted R^2 sebesar 0.860 (86%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 86%. Sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya pengembangan karir, komunikasi internal, pelatihan dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara mutasi kerja terhadap prestasi kerja melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 3.516 yang berarti variabel mutasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan telah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap prestasi kerja melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2.166 yang berarti

variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Prestasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan telah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 7.687 yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terhadap variabel mutasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.516. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.516 > 2.035$) yang berarti variabel mutasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terhadap variabel stress kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.166. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.166 > 2.035$) yang berarti variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.687. Karena hasil uji t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7.687 > 2.035$) yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

(74.520 > 3.285) yang berarti variabel bebas (mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tetap (prestasi kerja). Hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi atau adjusted R square sebesar 0.860 (86%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu mutasi kerja, stress kerja dan motivasi kerja memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 86%. Sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian.

Saran

1. Berdasarkan penilaian responden berdasarkan hasil kuesioner, bobot skor variabel mutasi kerja yang paling rendah skornya adalah untuk meningkatkan kecakapan dan keahlian maka dilakukan mutasi. Maka diharapkan Anggota TNI Angkatan Darat selain melaksanakan mutasi, Anggota TNI Angkatan Darat harus mengikuti pelatihan dan pembinaan teknologi sehingga dapat meningkatkan kecakapan serta keahlian yang dimiliki.
2. Berdasarkan penilaian responden berdasarkan hasil kuesioner, bobot skor variabel stress kerja yang paling rendah skornya adalah selama melaksanakan tugas anggota TNI Angkatan Darat juga melaksanakan tugas lainnya yang bukan merupakan tugas pokoknya. Maka diharapkan di Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang diberikan

penambahan personel Anggota TNI Angkatan Darat untuk dapat mengisi jabatan atau posisi yang kosong sehingga tidak ada Anggota TNI Angkatan Darat yang melaksanakan tugas yang bukan tugas pokok Anggota tersebut.

3. Berdasarkan penilaian responden berdasarkan hasil kuesioner, bobot skor variabel motivasi kerja yang paling rendah skornya adalah anggota TNI diberikan penghargaan oleh instansi atas prestasi kerja yang dilakukan. Maka diharapkan Anggota TNI Angkatan Darat diberikan motivasi tidak hanya diberikan penghargaan oleh instansi tetapi diberikan suatu pembinaan, dorongan serta semangat yang diberikan oleh pimpinan sehingga Anggota TNI Angkatan Darat akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas pokok. Kemudian bobot paling rendah selanjutnya adalah "Anggota TNI Angkatan Darat selalu bersemangat dalam mencapai prestasi kerja serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka diharapkan untuk meningkatkan prestasi kerja harus diberi motivasi yang tinggi dan pengarahan serta pembinaan dari pimpinan supaya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). Manajemen Penelitian, edisi Revisi. *Jakarta: Rineka Cipta*, 44.
- Danang, S. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. *Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS*.

- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hatrendra. (2015). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Provinsi Kepulauan Riau*.
- Herman, S. (2013). Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Iswanto, Y., & Yusuf, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua). UT Kemendiknas: Jakarta.
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2014). No. 923, 2014. *Peraturan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Pertahanan No. 23 Tahun 2014*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM.
- Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah data terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rini, J. F. (2002). Psikologi Masalah Stres. *Jurnal Repistory Universitas Sumatera Utara*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*.
- Sinungan, M. (2009). Produktivitas apa & Bagaimana. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sobry, S. (2012). Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul. *Holostica, Lombok*.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia.
- Wibisono, I. M. (2015). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Widoyoko, E. P. (2012). Teknik penyusunan instrumen penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 15, 22.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.