

PENGARUH MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT

**Kevin Janis Matruty
Femmy .M.G. Tulusan
Burhanuddin Kiyai**

***ABSTRAK:** The research has been intended to identify and analyze how a mutation affect the workforce of the workforce and the development of human resources in the western region of maluku. The method that the writer USES in this study is the asosiative research method based on a positivism philosophy, used by researchers in a particular population or sample. Sampling of samples used is accidental sampling techniques of research in the body's department and the development of human resources in maluku southwest of the west of 33. Analysis of data analysis is simple regression analysis and simple korelation analysis. Based on coronal corelation analysis (r) = 0.848 means the correlation of the two variables are positive and significant. Based on simple regression analysis got the $y = 8.667 + 0,722$ which means the relationship between the two variables is positive. Whereas from the testing initiative of determinations, the PFF was extracted by 0,72 or 72%. With the result it can be explained that the contribution to the spirit of work is 72% while the rest isa contribution to the other. According to the results of the initial test, $f_{79,379}$ was made to f table by 2.60 to the point of 0.05. From the data it's got f is counting bigger than the f table where $f_{count} 79,379 > 2.60$. Then h_0 was rejected and h_a received. It means that there is an influence between the variables of a mutation in the environment of the workforce and the development of human resources in the western region of maluku.*

***Key Words:** Mutations, Labor, Civil State Apparatus*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat

daerah. Menurut Undang – Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Mereka setelah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh

pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang – undangan dan digaji menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sempurna sebagaimana yang dimaksudkan di atas, maka pegawai perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Tujuan pembinaan tersebut diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang baik sehingga benar – benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai. Mutasi atau pemindahan sendiri sudah dikenal oleh sebagian masyarakat, baik dalam lingkungan organisasi maupun instansi. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan pegawai dari satu pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi sebagai penjelmaan atau perwujudan dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau (orang yang tepat pada tempat yang tepat). Adapun alasan pelaksanaan mutasi kepada Aparatur Sipil Negara bahwa mutasi tidak terlepas dari upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan tugasnya masing – masing dimana dalam

kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan oleh orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar – benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para aparatur sipil negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu. “Sejauhmana Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negaradi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah: untuk mengetahui sejauhmana pengaruh mutasi terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negaradi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai untuk memperkaya konsep dan teori

yang berkaitan dengan mutasi dan semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang berarti kepada pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara Barat terlebih di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat dalam hal mutasi dan semangat kerja.

KERANGKA TEORI

KONSEP MUTASI

Tantangan–tantangan internal dan eksternal yang dihadapi organisasi menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri. Selain itu, pengalihan mungkin di perlukan untuk pegawai sebelum di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi yang membutuhkan berbagai keahlian sebagai syarat untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan baik (Hariandja, 2002 : 159).

Menurut Siagian (2003 : 169), bahwa mutasi adalah perpindahan seorang pegawai dari posisi kerja semula ke posisi kerja yang baru. Adapun posisi kerja tersebut dapat

meningkat (promosi) namun dapat juga lebih rendah dari jabatan semula (demosi). Istilah – istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, *transfer*, dan *job rotation* pegawai.

Sedangkan menurut Manullang (2006 : 152), bahwa mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pegawai.

Menurut Griffin (2004 : 324) mutasi adalah memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara sistematis. Mutasi paling sering digunakan saat ini sebagai alat pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan fleksibilitas pegawai.

Dasar Mutasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:103), ada tiga dasar pelaksanaan mutasi yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Merit system

Merit system adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a. Output dan produktifitas kerja meningkat
- b. Semangat kerja meningkat
- c. Jumlah kesalahan yang dibuat menurun
- d. Absensi dan disiplin pegawai semakin baik
- e. Jumlah kecelakaan akan menurun

2. *Seniority System*

Seniority System adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasi berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. *Spoil System*

Spoil System adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka tau tidak suka.

Konsep Semangat Kerja

Menurut George A. Steiner (1979) dalam bukunya *Strategic Planning* sebagaimana dikutip kembali oleh Sudarwan Danim (2004 : 48) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Jawwad (2004 : 326), bahwa semangat kerja adalah faktor vital yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok. Semangat (jiwa) pada sebuah kelompok merupakan sesuatu yang vital karena semangat sebagai sesuatu yang urgen

menempati posisi bagaimana seseorang pemimpin kelompok yang bekerja dengan anggota dalam kelompok.

Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010: 427), diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

1. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan
- b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Alpa
- 4) Sakit

c. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sejenis sebagai bahan referensi yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alfiqi (2015) dengan Judul : “:Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja PegawaiNegeri Sipil (Studi Kasus di Dinas Pendidikan Kota Binjai)”. Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pembinaan karir

pada pegawai negeri sipil yang salah satunya adalah mutasi, merupakan suatu proses yang terus–menerus dalam rangka peningkatan kemampuan, keterampilan, loyalitas serta dedikasi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menjamin kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan serta dapat meningkatkan semangat kerja kearah yang lebih baik. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah sama–sama meneliti tentang semangat kerja pegawai. Adapun perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada objek yang diteliti, dimensi waktu dan jumlah responden yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arnimisari Juliana (2011) dengan Judul : “Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama kota pematang siantar. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Berganda. Adapun perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada objek yang diteliti, dimensi waktu dan jumlah responden yang digunakan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Perwira (2011) dengan Judul : “Analisis Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru”. Berdasarkan analisa,

hasil temuan penelitian yang telah ditemukan dalam pembahasan tentang mutasi yang diterima pegawai dalam bentuk variabel semangat kerja, hal ini ditunjukkan dengan presentase jawaban yang mencapai 90,8 % dari hasil penelitian dengan demikian pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai dapat dikategorikan maksimal. Sedangkan tingkat semangat kerja pegawai yang dilihat dari dalam aspek, produktivitas kerja, tingkat absensi, tingkat kerusakan, kegelisahan, tuntutan yang terjadi dan pemogokan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan Pedoman Wawancara, serta kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan juga menggunakan teknik analisis regresi. Adapun perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada objek yang diteliti, dimensi waktu dan jumlah responden yang digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mudiarta (2004) dengan judul “Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Udayana “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama dan pengaruh positif secara parsial dari faktor penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Rektorat Universitas Udayana.

Hasil penelitian ini adalah faktor komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor Rektorat Universitas Udayana. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang semangat kerja pegawai. Adapun perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada objek yang diteliti, dimensi waktu dan jumlah responden yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jumlah populasi seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 52 orang sedangkan jumlah sampel 33 responden di ambil berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Teknik Pengumpulan data yang dipakai yaitu teknik wawancara, teknik pengamatan atau observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas Dan Reliabilitas Mutasi

Hasil pengujian validitas item mutasi menunjukkan bahwa dari 6 item yang diberikan kepada responden, semua dinyatakan valid karna koefisien korelasi memenuhi kriteria $r \geq 0,344$. Pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap item yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,653.

2. Validitas Dan Reliabilitas Semangat Kerja

Hasil pengujian validitas item semangat kerja menunjukkan bahwa dari 6 item yang diberikan kepada responden, semua dinyatakan valid karna koefisien korelasi memenuhi kriteria $r \geq 0,344$.

Pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,615.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	70710678
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.138
	Positive	.095
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018)

Sesuai dengan output uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dengan menggunakan rumus “Kolmogorov smirnov”, sebesar 0,111 jika dengan kriteria pengujian nilai signifikan $> 0,05$ maka residual terdistribusi dengan normal karena signifikansi $0,111 \geq 0,05$.

2. Uji Linearitas

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
semangat kerja*	Between Groups	(Combin ed) Linearit y	42.442	6	7.074	12.660	.000
	Deviation from Linearit y		40.970	1	40.970	73.325	.000
			1.473	5	.295	.527	.754
	Within Groups		14.527	26	.559		
	Total		56.970	32			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil data nilai signifikansi, diperoleh nilai signifikansi = 0,754 lebih besar dari 0,05 ($0,754 > 0,05$), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara mutasi dan semangat kerja.

C. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis korelasi pearson digunakan peneliti untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Correlation menggambarkan hubungan antara mutasi dengan semangat kerja, dengan

hasil yang sifatnya statistik. Dalam melakukan analisis korelasi pearson ini dibantu dengan SPSS Versi 23.0 dengan hasil output sebagai berikut:

Tabel 19. Tabel Koefisien Korelasi

Correlations		Mutasi	Semangat
Mutasi	Pearson Correlation	1	.848*
	Sig. (2-tailed)		.000
Semangat	Pearson Correlation	.848*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

(Sumber : Hasil Pegolahan Data, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui besar korelasinya adalah 0,848 (korelasi positif) dan signifikan, dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,00.

Hipotesis:

- a) Ho : Mutasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.
- b) Ha : Mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika Nilai Sig. > 0,05 maka Ho diterima.

Jika Nilai Sig. < 0,05 maka Ho ditolak.

Hasil nilai signifikannya adalah 0,00, yaitu kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga kesimpulannya mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja, kemudian besaran korelasi

antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,848, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara mutasi dan semangat kerja termasuk kategori sempurna.

D. Analisis Regresi

Table 20. Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.970	1	40.970	79.379	.000 ^b
	Residual	16.000	31	.516		
	Total	56.970	32			

(Sumber : Hasil Pegolahan Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 79.379 dengan derajat tingkat signifikansi sebesar 0,00 dimana kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05) , maka model ini dapat dipakai untuk memprediksi variable semangat kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel mutasi (X) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Table 21. Koefisien Variabel

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	8.667		3.994	.000
	Mutasi	.722	.848	8.909	.000

(Sumber : Hasil Pegolahan Data, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar 8.667, sedangkan nilai b (koefisien regresi) diperoleh nilai yang

positif sebesar 0,722, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 8.667 + 0,722X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan:

- a. Konstanta sebesar 8.667 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel adalah sebesar 8.667
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,722 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai mutasi, maka nilai semangat kerja bertambah sebesar 0,722, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel mutasi (X) terhadap variabel semangat kerja (Y) adalah positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara mutasi dengan semangat kerja pelaksanaan, semakin naik mutasi maka semakin meningkat pula semangat kerja pegawai.

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi koefisiensi regresi variable mutasi terhadap semangat kerja pegawai digunakan uji t. Berdasarkan tabel 19 diperoleh nilai t hitung sebesar 8,909 sedangkan t tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ dibagi 2 dibagi dengan $n - k - 1$, diperoleh t tabel sebesar 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel (8,909 $>$ 2,039) dan signifikansi sebesar 0,00 dimana kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).

E. Analisis Koefisien Determinasi

Mengenai hasil perhitungan mutasi dan semangat kerja yang di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 22. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
.848 ^a	.719	.710	.71842

(Sumber : Hasil Pegolahan Data, 2018)

Tabel diatas, menunjukkan besarnya R square (koefisien determinasi) yang berfungsi untuk mengetahui besarnya presentase variabel dependen yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen. Dari tabel diatas di peroleh R square sebesar 0,719 atau 72% artinya bahwa kontribusi mutasi terhadap semangat kerja sebesar 72% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain.

F. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dijelaskan diatas, diperoleh F hitung sebesar 79.379 dan F tabel dengan *degree of freedom* (df) yang didapat dengan menggunakan rumus $df(n1) = k-1$ dan $df(n2) = n-k$, sehingga diperoleh hasil F tabel sebesar (2,60) pada taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa F hitung $>$

F tabel ($79.379 > 2,60$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel mutasi terhadap variabel semangat kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima yaitu mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kab. MTB. Kemudian berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas diketahui nilai signifikan untuk mutasi adalah 0,111 lebih besar dari 0,05 ($0,111 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Melalui uji linearitas dapat dilihat hasil pengujian data nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,754 lebih besar dari 0,05 ($0,754 > 0,05$), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara mutasi dan semangat kerja. Sedangkan analisis menggunakan korelasi *pearson* untuk mengukur keeratan antara kedua variabel tersebut. Besar nilai korelasinya adalah sebesar 0,848 (korelasi positif) dengan nilai signifikansi 0,00 yang berarti kedua variabel ini cukup kuat dan signifikan dari angka sig,(2-tailed) sebesar $0,00 < 0,05$. Adanya mutasi akan membuat semangat kerja lebih baik.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel mutasi terhadap variabel semangat kerja di Badan Kepegawaian dan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kab. MTB, sebagai berikut:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terlihat hasil F hitung sebesar 79,379 dengan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka model dapat dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja. Harga F hitung dibandingkan dengan F tabel yang didapat dengan menggunakan rumus $df(n1) = k-1$ dan $df(n2) = n-k$, sehingga diperoleh hasil F tabel sebesar 2,60 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dari tabel ini menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,379 > 2,60$), artinya terdapat pengaruh antara variabel mutasi terhadap variabel semangat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linear dengan persamaan regresi. Dengan demikian terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel tersebut.

Dari hasil pengujian pada tabel 19 koefisien variabel, dapat diketahui hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 8.667 + 0,722X$. Kemudian digunakan uji t untuk menguji signifikansi koefisiensi regresi, berdasarkan table 19 diperoleh nilai t hitung sebesar 8,909 sedangkan t tabel pada

taraf $\alpha = 0,05$ dibagi 2 dibagi dengan $n - k - 1$, diperoleh t tabel sebesar 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($8,909 > 2,039$) dan signifikansi sebesar 0,00 dimana kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap variabel semangat kerja. Dari pengujian koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,719 atau 72% artinya bahwa kontribusi mutasi terhadap semangat kerja sebesar 72% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa mutasi merupakan salah satu faktor penentu semangat kerja di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kab. MTB.

Mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Maluku Tenggara Barat sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja aparatur sipil negara. mutasi dalam hal ini adalah merit system, spoiled system dan seniority system. Adanya mutasi akan mempengaruhi semangat kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Maluku Tenggara Barat. Berdasarkan pembahasan dan sesuai hasil penelitian di atas, mutasi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dan positif terhadap semangat kerja di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kab. MTB yang dinilai dari tingkat mutasi mulai dari *Merit system*, *Spoiled system*, *Seniority system* semuanya itu diperlukan guna menunjang semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa mutasi memiliki besaran pengaruh positif terhadap semangat kerja ASN tetapi berdasarkan perhitungan interpretasi masih berada pada kategori cukup tinggi, dengan demikian semakin baik proses pelaksanaan mutasi ASN maka semakin baik pula kinerja yang dicapai dan juga akan mengalami peningkatan dalam proses pencapaian kinerja.

Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Maluku Tenggara barat. Dijelaskan melalui dimensi *Merit system*, *Spoiled system*, *Seniority system*, sedangkan semangat kerja dijelaskan melalui dimensi Produktivitas Kerja, Tingkat Absensi, *Labour Turn Over* dan Kegelisahan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan penulis memberikan saran dalam pencapaian keberhasilan ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun saran sebagai berikut:

- a. Mutasi Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan tugasnya masing – masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja

sering disalah tafsirkan oleh orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

- b. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga para pegawai memiliki motivasi atau semangat kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas organisasi.
- c. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga pegawai bersangkutan semakin tinggi semangatnya dalam bekerja.
- d. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga,P. 2006. *Psikologi Industry dan Sosial*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi6*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, I. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S, 2004. *Motifasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. C, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yokyakarta: Andi Offset.
- Griffin, W, 2004. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, T.E. M, 2002. *manajemn Sumber Daya manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Handyaningrat, S, 2000. *Pengantar Studi Administrasi Dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hartini, Sri, dkk. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jawwad, A. M, 2004. *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta: Gema Insani.
- Manullang, A. M,2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah mada University Perss.
- Mangku N, A. A, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef, 2003. *ManajemenKepegawaian Indonesia*, Jakarta: GunungAgung.
- Nitisemito, S. A, 2010. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Pioneer.

Robbins, S, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Rivai, V, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadisuwiryo, B. S, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, P. S, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Supriyono, 2002. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.

Tohardi, A, 2002. *Pemahaman praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Umar, H, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjaja, A.W, 2006. *Administraasi Kepegawaian*, Jakarta: CV. Rajawali.

YS, Bichu 2013, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: CV. Citra Harta Prima

Sumber – sumber lain :

- Peraturan Pemerintah No 63 Tahun 2009 pengganti Peraturan Pemerintah No.9

- tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural