

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Mokoginta Agung Basira

Arie Junus Rorong

Novva Novita Plangiten

agungbasira@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of mutations on employee performance at the Regional Secretariat of South Bolaang Mongondow Regency. The survey method is used to take samples from the population and collect data quantitatively. The data was processed from the results of distributing questionnaires to employees of the Regional Secretariat of South Bolaang Mongondow Regency with a total population of 94 people and a sample of 48 respondents. The basic linear regression analysis approach was applied in this study. The results showed that there was a positive influence between mutations and employee performance, so that the better the mutation implementation, the better the employee performance.

Keywords: Employees, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Metode survei digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dan mengumpulkan data secara kuantitatif. Data diolah dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan jumlah populasi 94 orang dan sampel 48 responden. Pendekatan analisis regresi linier dasar diterapkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara mutasi dan kinerja pegawai, sehingga semakin baik penerapan mutasi, semakin baik pula kinerja pegawai.

KataKunci : Mutasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Penggerak utama revitalisasi dan pemberdayaan masyarakat adalah pemerintah. Pejabat pemerintah merancang dan melaksanakan kebijakan yang berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai pembangunan yang adil dan merata di semua bidang, menempatkan kebutuhan negara di atas kebutuhan kelompok atau individu. Efektivitas aparatur pemerintah baik di tingkat nasional maupun daerah sangat penting bagi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan tercapainya pembangunan nasional. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, sumber daya manusia harus direncanakan, diarahkan, dan saling berkesinambungan. Sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam birokrasi pemerintahan pada umumnya memiliki permasalahan dengan sumber daya manusia. Yang dimaksud dengan "Sumber Daya Manusia" adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan oleh birokrasi untuk melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi aparatur sipil negara untuk menjunjung tinggi UUD 1945 dan Pancasila dengan dedikasi dan ketaatan yang setinggi-tingginya. Pemerintahan yang kohesif, berwawasan positif, berwibawa, efektif, higienis, bermutu, dan sadar akan kewajibannya sebagai bagian dari sistem pemerintahan, penyelenggara negara, dan masyarakat.

Salah satu langkah untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pejabat di organisasi pemerintahan adalah memiliki manajemen sumber daya manusia yang profesional yang berpengalaman dan sesuai dengan ilmu kependidikan, yang telah diperoleh. Banyak ciri-ciri birokrasi seperti arogansi kekuasaan

dan kerja sama tim yang buruk membuat kinerja ASN tampak tidak efisien.

Mutasi adalah sistem untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi. Karyawan akan menerima pelatihan tentang cara mendekati setiap tugas dengan kreativitas dan inovasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh tugas pekerjaan yang berulang, suasana kerja yang pasif, dan kurangnya keakraban di antara rekan kerja. Pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam satu Instansi pusat, antar Instansi pusat, Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Kebijakan mutasi mampu mengungkap potensi yang ada dalam diri pegawai dan membantu instansi dalam menemukan pegawai yang tepat untuk pekerjaan yang layak. Selain itu, untuk mengembangkan bakat yang ada di diri pegawai instansi harus melakukan program pelatihan dan menempatkan individu berbakat ke tempat yang tepat untuk mencapai efektivitas organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah mutasi yang merupakan pemindahan pegawai dari suatu

pekerjaan ke pekerjaan lain yang di anggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin suatu instansi untuk mengembangkan karir pegawai dan melaksanakan prinsip “*the right man in the right place*”. Kinerja pegawai yang di harapkan merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai pemerintah tidak bisa lepas dari pencapaian tujuan instansi tersebut. Salah satu instansi pemerintahan yang kesuksesannya ditentukan oleh kinerja pegawainya adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, karena apabila kinerja pegawainya kurang baik tentunya akan berdampak pada penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Mutasi dapat memengaruhi kinerja karyawan jika mereka diberi pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan tingkat pengalaman atau kompetensi mereka. Pegawai juga dipaksa untuk bekerja lebih keras karena meningkatnya tuntutan posisi baru mereka, beradaptasi dengan lingkungan kerja baru mereka, dan membangun hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja untuk mendorong kolaborasi yang baik kedepannya.

Berdasarkan masalah yang uraikan sebelumnya dari hasil pengamatan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Marlina dkk (2021) Dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tolitoli.

2. Penelitian yang dilakukan Anrio Muaja dkk (2018) Dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, mutasi jabatan dan kompensasi secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Penelitian yang dilakukan Nurfitri Ayu dkk (2017) Dengan judul Pengaruh Mutasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

signifikan mutasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

4. Penelitian yang dilakukan Kevin Janis Matrutty dkk (2019) Dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat.
5. Penelitian yang dilakukan Liany Tiara Mahda dkk (2015) Dengan judul Pengaruh Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Talaud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Talaud. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Talaud

Konsep Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi atau demosi).

S.P Hasibuan (2011), pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi perselisihan antar pegawai
2. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
5. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
6. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan

Hasibuan (2010), untuk mengukur mutasi digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Pengalaman, mempunyai pengalaman yang mendukung pekerjaannya, memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya, dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
- b. Pengetahuan, memahami mengenai tujuan mutasi dan memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi mengetahui kebijakan – kebijakan mutasi.
- c. Kebutuhan, kebutuhan sesuai dengan bidangnya, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan dan, adanya kebutuhan pada instansi tertentu.
- d. Kecakapan, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu di andalkan, dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

- e. Tanggung Jawab, bertanggung jawab terhadap segala keputusan, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Konsep Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, kinerja individu merupakan komponen hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas, sedangkan kinerja organisasi merupakan konsekuensi dari interaksi antara kinerja individu dan kinerja kelompok (Robbins 2016).

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja

dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui uji validitas peneliti mendapatkan hasil bahwa seluruh kuisisioner variabel mutasi (X) rhitung lebih besar $>$ rtabel 0,284 maka seluruh item kuisisioner dinyatakan valid. Begitu juga dengan hasil uji validitas kuisisioner variabel kinerja (Y) rhitung lebih besar $>$ rtabel 0,284 maka seluruh item kuisisioner dinyatakan valid.

Pada hasil uji reliabilitas peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Alpha Cronbach dari variabel mutasi (X) adalah 0,707 dan nilai Alpha Cronbach dari variabel kinerja (Y) adalah 0,866 maka dari itu dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach dari masing masing variebel lebih besar dari 0,60 dan dari hasil yang di dapatkan maka item kuisisioner dinyatakan reliabel.

Pada hasil analisis regresi linear sederhana di dapat bahwa $Y = 16.428 + 0.628X$. Dapat diketahui nilai constanta adalah 16.428, artinya nilai konsisten variabel mutasi (X) adalah sebesar 16.428. Nilai koefisien regresi mutasi (X) adalah 0.628 artinya jika variabel mutasi (X) meningkat sebesar 1%, maka kinerja meningkat sebesar 0.628. Nilai yang didapat adalah positif sehingga arah pengaruh dari mutasi terhadap kinerja adalah searah dan memberikan pengaruh yang positif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan hasil dengan angka kearah positif, hal ini berarti secara parsial mutasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai, atau dapat dikatakan mutasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil Nilai koefisien determinasi 0.268 atau 26,8% yang berarti bahwa X dapat menjelaskan Y sebesar 26,8%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di dapat bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari mutasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Indikator yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah pengalaman, dimana dengan pengalaman dan jam terbang yang tinggi dapat berpengaruh pada jenjang karir pegawai tersebut. Setiap organisasi pada dasarnya memiliki tujuan dan sasaran yang ingin di capai, sehingga dalam mencapai tujuan tersebut organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman dalam bidangnya. Sasaran tersebut tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, meskipun alat alat organisasi sudah canggih, namun dapat dipengaruhi apabila kualitas dari sumber daya manusianya rendah.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Marlina (2021) yang membuktikan bahwa mutasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kemudian hal ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam Kadarisman (2013) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan mutasi dengan istilah maksud pemindahan pegawai yaitu menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hasibuan juga berpendapat bahwa salah satu tujuan dari mutasi pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat oleh peneliti dengan melihat hasil olah data dan pembahasan yang telah dijabarkan adalah mutasi menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan presentase 26,8%. Presentase tersebut menjabarkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh mutasi jabatan sebesar 26.8% sedangkan 73,2% dipengaruhi oleh sebab dan factor lain yang di luar variabel mutasi yang terdapat dalam penelitian ini. Kemudian lebih lanjut dapat diketahui bahwa dengan adanya kegiatan mutasi dapat menjadikan pemacu semangat bagi para pegawai dalam menerima pekerjaan baru dan berkinerja akan tetapi tetap memiliki acuan utama pada kondisi pengetahuan, skill, dan kedisiplinan pegawai yang dapat lebih berimplikasi positif terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran diharapkan instansi terkait dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan untuk lebih meningkatkan atensinya terhadap pelaksanaan mutasi yang lebih objektif dan berdasarkan dengan prosedur yang sesuai. Sehingga diharapkan dapat untuk berkontribusi terhadap pengembangan kinerja pegawai sebagai pelayan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahda. L. T., Lengkong. F. D. J., Laloma. A. (2015). Pengaruh Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

- Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(31), 10.
- Mandasari. N. A., Magfirah., dan Makmur. (2017). Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Sulawesi Barat. *Jurnal Tarbiyah Umat*, 7(2), 8.
- Matrutty. K. J., Tulusan. F. M. G., Kiyai. B. (2019). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(85), 10
- Marlina. 2021. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 6
- Muaja, A., Murni, S., dan Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi (sudirman) Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 9.
- Robbin dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.