

Analisis Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa

Arnold Ferdinand Bura

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulut

arnoldbura08@gmail.com

INFO ARTIKEL

Key word:

Position transfer,
civil servants
performance

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence job transfers have on employee performance at the Minahasa Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The population in this study were employees at the Minahasa Regency BKPSDM Office which consisted of 30 employees. The research method used in this study uses a quantitative approach that is processed through statistical analysis, normality test, linearity test, hypothesis testing, simple linear regression test, instrument test, and reliability test. The results of this study: Based on the results of SPSS calculations, the effect of job transfers on employee performance is quite strong. The R Square value obtained is 35.6, indicating about 36% while the remaining 64% is influenced by other factors

INTISARI

Kata kunci:

Mutasi jabatan,
kinerja pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor BKSDM Kabupaten Minahasa yang berjumlah 30 pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah melalui analisis statis, uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis, uji regresi linier sederhana, uji instrument dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini : berdasarkan hasil perhitungan SPSS pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai cukup kuat. Nilai R square yang diperoleh adalah 35.6, menunjukkan sekitar 36% sedangkan sisanya 64% dipegaruhi oleh factor lain

Diterima : 29-12/2022

Disetujui : 29-12/2022

Copyright © 2022 (Arnold F. Bura). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi

itu. Rivai 2005 mengatakan bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan[1]. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. adapun tugas

* Korespondensi Penulis; arnoldbura08@gmail.com

manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelolah manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya penelitian, hasil dan pembahasan dan kesimpulan. diinginkan. adapun tugas manajemen sumber daya manusia adalah membimbing orang seefektif mungkin untuk memperoleh unit-unit sumber daya manusia yang saling menguntungkan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia.

SDM merupakan kunci utama dalam menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang/seseorang yang berperan sebagai penggerak, pemberi ide/inspirasi, dan membuat rencana untuk mencapai hasil dan tujuan baik secara teoritis maupun praktis. Jika SDM yang dimiliki oleh seseorang dengan kemampuan atau kualitas yang baik maka perusahaan tersebut akan maju. Hasibuan, mengatakan Sumber Daya Manusia merupakan suatu kemampuan terpadu yang diperoleh dari kemampuan berfikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seseorang. perilaku dan sifat dipengaruhi oleh lingkungan hidup, sementara prestasi dalam bekerja diperoleh dari dorongan/keinginan untuk mencapai suatu kepuasan [2].

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi dengan kinerja yang kurang baik. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku [3]. Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah menjadi hal yang menarik karena permasalahan muncul kemudian terkait kinerja di Indonesia sendiri, organisasi pemerintahan sering diidentikkan dengan pegawai negeri yang lamban dan korup. berbagai instansi di Indonesia dari tingkat daerah bebas mengatur jam kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utamanya sebagai instansi teknis daerah, yang membidangi pengelolaan kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya instrumen di wilayah Kabupaten Minahasa, dengan melihat peran strategis instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa maka harus mampu melaksanakan dan bertanggung jawabkan kewenangannya tersebut

ut dalam bentuk peningkatan kinerja dalam arti menjadi lebih efisien, efektif, akuntabel, transparan dan response secara berkesinambungan.

Menurut Rivai dan Basri 2005, kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan kinerja pegawai terhadap suatu tugas selama periode waktu tertentu, dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar pekerjaan, tujuan atau sasaran yang telah disepakati sebelumnya [4]. Sedangkan Mathis dan Jackson 2006 menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja perusahaan [5].

Mardianto M & Marpaung, mutasi dilakukan tidak hanya untuk mengurangi kebosanan pegawai di tempat kerja, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, tetapi juga untuk memuaskan keinginan pegawai sesuai dengan keinginan dan kemampuan masing-masing individu. Di sini mutasi sering disalahartikan dalam pelaksanaan pekerjaan. tentang hubungan baik antara atasan dan bawahan. Saat melaksanakan transfer, mereka harus didasarkan pada evaluasi objektif dan indikator kinerja yang dicapai oleh pegawai. Hal ini dikarenakan sistem transfer dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mewujudkan kemampuannya. Kemungkinan mengisi posisi terpisah dari masalah pegawai. [6]. Beberapa karyawan memiliki peluang kerja yang baik, sementara yang lain tidak. Sementara pengaturan kepegawaian untuk posisi tergantung pada posisi dan kinerja pekerjaan mereka, ini juga memberikan kesempatan bagi staf untuk mengenal staf lebih baik. Pejabat bahkan memiliki kesempatan untuk memegang jabatan dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Ditakutkan dengan penelitian saya yaitu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa salah satu tugasnya dalam memberikan pelayanan kepegawaian seperti pengurusan kenaikan pangkat, gaji berkala di Kabupaten Minahasa, pengurusan pensiun, mengelola diklat pegawai.

Berdasarkan penelitian awal dalam pelaksanaan proses kerjanya menunjukkan hasil kerjanya yang kurang baik. Situasi saat ini menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang belum selesai tepat waktu, yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan pegawai dari satu instansi ke instansi lain. Tetapi pemindahan tidak selal

u sama dengan mutasi. Mutasi merupakan kegiatan pemindahan karyawan/pegawai, menggantikan tanggung jawab, pengalihan peranan ketenagakerjaan, dan lain lain. Mengenai pengalihan hanya tertentu pada pemindahan karyawan/pegawai dari satu lembaga ke lembaga lainnya. Jadi Mutasi yang dimaksud adalah pemindahan tenaga kerja dari pekerjaan yang di tugaskannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada dalam organisasi tersebut. Mutasi sangat penting Ellyzar.N.Yunus M, dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya pemindahan pegawai ini setiap pegawai menuntut untuk bekerja lebih baik, dengan harapan suatu saat ia akan memperoleh jabatan yang lebih baik pula [7]. PNS bermutasi berdasarkan berbagai pertimbangan seperti masa kerja pegawai, pangkat, pekerjaan/jabatan baru, atau kinerja pegawai.. dengan menggunakan Peraturan Pemerintah nomor 100 Tahun 2000 disebutkan bahwa kebijakan untuk melakukan mutasi pegawai bertujuan untuk mengisi formasi jabatan yang kosong dan menjadi bentuk pengembangan karir yang ditunjukkan oleh pegawai.

Akhyadi, Pemutasian pegawai dilakukan karena adanya keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang terdapat di unit kerja instansi, sehingga instansi yang bersangkutan di beri hak serta wewenang untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, pendudukan serta pelatihan sesuai kebutuhan dan kemampuan sesuai peraturan perundang – undangan Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang di sediakan pemberi kerja dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai [8].

Menurut Nitisemito 2002 mutasi kerja adalah proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat [9]. sedangkan menurut pendapat Kadarman 1997 Mutasi Pegawai adalah kegiatan memindahkan karyawan ataupun pegawai dalam suatu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara horizontal tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab atau pun kepuasan [10]. Dengan dilakukannya mutasi jabatan tersebut maka para pegawai memiliki kesempatan terhadap suatu perubahan yang lebih baik melalui program mutasi jabatan atau pun program promosi jabatan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya manusia Kabupaten Minahasa. Secara sederhana maka mutasi jabatan merupakan salah satu upaya untuk memberdayakan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam menyesuaikan suatu tujuan yang ingin di capai pada instansi tersebut. Oleh karena itu, sumberdaya manusia harus senantiasa dibina, dilatih, dan dikembangkan sesuai dengan

keahliannya masing-masing. Maka dari hasil itulah dapat dilihat seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja dalam meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Agar supaya dapat mengurangi rasa bosan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dan untuk memenuhi kemampuan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Di dalam pelaksanaan mutasi harus sesuai dengan prestasi yang telah dicapai suatu pegawai mengingat sistem pemberian mutasi tersebut bertujuan untuk memberikan peluang bagi setiap para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kinerja pegawai dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa harus sangat diperhatikan karena apabila kinerja setiap pegawai kurang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dalam mencapai suatu tujuan atau visi dan misi yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa menganggap bahwa sumber daya manusia diasumsikan sebagai aset yang kritis terhadap kinerja. Oleh karena itu, salah satu metode yang sangat alternatif diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa adalah dengan cara program mutasi. Hal ini memang sengaja dilakukan agar lingkungan kerja pada unit-unit kerja ada perubahan selain itu juga untuk memotivasi para pegawai agar dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik. Mutasi adalah suatu ketentuan yang harus dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan masalah terkait pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di lihat dari rendahnya produktivitas dan menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai. Dengan begitu maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa.”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah maka yang menjadi rumusan penelitian ini berupa apakah mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia di Kabupaten Minahasa dan seberapa besar pengaruh anatara mutasi jabatan dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat dua mnafaat baim secara teoritis dan praktis. Secara teoritis yang menjadi manfaat nya ,agar dapat memberikan masukan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang mutasi. Secra praktis, membantu serta menambah wawasan bagi pembaca maupun penulis, untuk memahami pengembangan diboidang sumber daya manusia terkhususnya tentang mutasi, dan agar Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa dapat menanggulangi masalah mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif, penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Adapun penelitian yang digunakan kali ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan metode survey yang mana pada pengumpulan data nya digunakan kuisisioner dan wawancara. Menurut Effendi dan Singarimbun 1995 metode survey merupakan metode yang mengambil data dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai pengumpulan alat data [11]. Dari observasi awal yang dilihat peneliti secara langsung kondisi sebetulnya di lapangan dan masalah-masalah yang timbul di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa maka penulis bertujuan untuk meneliti di tempat tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang akurat. Menggunakan penelitian kuantitatif, sehingga dapat mengetahui Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa.

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa dengan jangka waktu kurang lebih 3 bulan. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Suharsini & Arikunto 2002 mengatakan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa yang berjumlah jumlah 30 [12].

Menurut Arikunto 2002 Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. jika jumlah responden kurang dari 100, maka sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan

apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih 9 Karena jumlah responden kurang dari 100 maka penelitian ini merupakan penelitian populasi [13].

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena soial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrument yang di pakai sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini dioergunakan instrument untuk mengukur variabel yaitu 1 variabel bebas (Independen) dan 1 variabel terikat (Dependen) untuk menentukan skor dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono, skala Likert membantu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kolektif terhadap fenomena sosial pada skala Likert, sehingga variabel yang diukur diubah menjadi indeks variabel. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai titik awal untuk merakit item peralatan yang dapat berupa pernyataan atau deskripsi. Tanggapan untuk setiap item instrumental menggunakan skala Likert dinilai dari sangat positif hingga sangat negatif. [14].

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini,pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan pengamatan langsung pada organisasi yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner, serta wawancara, penelitian dilapangan di lakukan dengan cara :

- a. Observasi
Melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan dalam rangka mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk untuk mendukung data yang di olah lebih lanjut,seperti dengan mengamati secara langsung budaya organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa
- b. Kuesioner
Merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan membagikan atau menyebarkan kepada responden untuk dijawab sebagai sampel penelitian.
- c. Teknik dokumentasi

Pengumpulan data yang di peroleh melalui data yang tertulis berasal dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa yaitu dengan mencatat data-data yang bersifat tertulis yang memiliki hubungan relevan dengan masalah yang akan diteliti, seperti jumlah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas Menurut Syofian 2014 tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. bila data distribusi normal, maka dapat digunakan uji statistic berjenis parameter, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik, pada penelitian ini menggunakan Teknik one sample Kolmogorov Smirnov. jika dalam uji $p > 0.05$ maka data tidak terdistribusi secara normal [15] Uji Linearitas menurut Widhiarso 2012 dimaksudkan untuk melihat apakah antara variabel mutasi jabatan dengan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan Linear [16]. Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi analisis regresi, Linear sederhana, korelasi sederhana.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian :

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yaitu :

a) Uji Normalitas

tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parameter, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistic nonparametrik. Pada penelitian ini menggunakan Teknik *one-sample kolmogorov Smirnov*. jika dalam uji $p > 0.05$ maka data dikatakan terdistribusi normal, sedangkan jika $p < 0.05$ maka data tidak terdistribusi secara normal

b) Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk melihat apakah antara variabel mutasi jabatan dengan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan linear.

c) Uji Hipotesis

uji hipotesis menggunakan uji signifikansi analisis regresi, linear sederhana, korelasi sederhana, uji signifikansi dan analisis korelasi sederhana.

d) Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis ini dilakukan karena analisisnya menggunakan statistik parametris, maka harus dilakukan

pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi dasar seperti normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi, dan homogenitas untuk uji perbedaan pada uji komparatif. Pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat normalitas dan linieritas karena analisis akhir dari penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier sederhana

e) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa.

Tabel 2. Koefisien Dterminan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.356	.333	2.486

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa besar pengaruh mutasi jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Minahasa adalah 0.356 atau 36% persen. Hal ini menunjukkan bahwa 36 persen mutasi jabatan (X) menentukan kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Minahasa sedangkan 64 persen kinerja pegawai di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

Pengertian Mutasi yaitu perpindahan karyawan/pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.

Mengacu pada analisis data berdasarkan data dilapangan maka akan dibahas tentang data-data yang sudah di peroleh sebagai suatu hasil penelitian yang akan di sajikan di bawah ini :

Mutasi jabatan Bila dilihat berdasarkan data hasil penelitian yang di peroleh maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan dalam pelaksanaan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa belum maksimal. untuk mengetahui mutasi.

Menurut Atmodiwiro 2002 mutasi adalah kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenaga kerjaan. 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 kepada perusahaan [17].

Mutasi seringkali dilakukan atas keinginan dan kebutuhan perusahaan atau atas keinginan karyawan sendiri. Ada pun jenis mutasi menurut Endang 2010 adalah :

- a. Mutasi antar kegiatan
- b. Mutasi antar anggota
- c. Mutasi antar bagian
- d. Mutasi antar unit
- e. Mutasi antar lembaga

Dilihat dari tujuan mutasi :

- a. Transfer produksi, mutasi di jabatan yang sama

- produksi di tempat yang lama menurun.
- b. Transfer pengganti, mutasi jabatan dari instansi lama ke instansi baru dengan jabatan yang sama untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
 - c. Versatility transfer, mutasi dari instansi yang satu ke instansi lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
 - d. Shift transfer, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A malam pindah ke shift B pagi.
 - e. Remedial transfer, mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar karyawan.

Dilihat dari masa kerja pegawai

- a. Temporary transfer, mutasi bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
- b. Permanent transfer, mutasi yang bersifat tetap dari pengertian ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan dari semua indicator mutasi jabatan belum dilaksanakan secara maksimal [18].

Kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa dapat dinilai sudah lumayan maksimal dapat dilihat dari indikator dan responden dari pegawai di kantor tersebut. Menurut Moehersono 2012 kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi [19].

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi dan uji linearitas regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh mutasi jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan dan linear. Hal ini dibuktikan karena $F_{hitung} 15,461 < \alpha (0,05)$, atau H_0 diterima dan H_1 ditolak. Edriadi (2016) mengatakan Dapat diketahui bahwa besar pengaruh mutasi jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Minahasa adalah 0.356 atau 36 persen. Hal ini menunjukkan bahwa 36 persen mutasi jabatan (X) menentukan kinerja pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Minahasa sedangkan 64 persen kinerja pegawai di pengaruhi oleh factor lain yang tidak di teliti [20]

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia kabupaten minahasa menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 35,6% mutasi jabatan (X) menentukan kinerja pegawai (Y) di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia atau

dapat di bulatkan menjadi 36%. Sedangkan 64% kinerja pegawai di pengaruhi oleh factor lain yang tidak di teliti.

Kinerja pegawai di dalam pelaksanaan mutasi jabatan pada kantor BKPSDM hanya bagian kecil yang di tentukan oleh mutasi jabatan selama ini dan factor lainnya belunm di teliti. Mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mutasi jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan kerja dan pengalaman pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa.

Referensi

- [1] Rivai, Veithzal dan Sagala E, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Pratik*. Jakarta : Rajawali Press, 2005.
- [2] Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- [3] Undang-Undang, "Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian," 2014.
- [4] Basri, A. F. M. dan V. Rivai, *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2005.
- [5] Mathis, R. L. dan J. H. Jackson, *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- [6] Z. S. prawira, J. G., Mardianto, M., & Marpaung, "Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Repository Unsri*. 2019
- [7] Ellyzar, N., Muklis Yunus dan Amri "PENGARUH MUTASI KERJA BEBAN KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA SERTA DAMPAK NYA PADA KINERJA PEGAWAI BPKP PERWAKILAN PROVINSI ACEH," *Jurnal JMM*. 2017.
- [8] Kaswan dan Akhyadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi sampai Aplikasi*. Bandung : Alfabeta : 2005.
- [9] Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalial, Jakarta: Ghalia Indonesia*. Jakarta : Ghalia Indonesia 2002.
- [10] Kadarman, A. M, S. J., *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- [11] Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES 1995.
- [12] Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta, 2003.
- [13] Arikunto, S., *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002.

- [14] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta 2016.
- [15] Siregar, Syofian,. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta : Kencana, 2014.
- [16] Widhiarso, Wahyu., “Uji Linieritas Hubungan”. *ResearchGate* 2012.
- [17] Atmodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta : Ardadizya Jaya, 2002.
- [18] Endang, Hendrayanti. *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM*. Jakarta : Salemba Empat, 2010.
- [19] Moeheriono,. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada 2012.
- [20] Edi, Riadi., *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta : Andi 2016.



© 2022 by the authors. Licensee Administro Journal
This article is an open access article distributed under
the terms and conditions of the Creative Commons
Attribution (CC BY) license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).