

**SKRIPSI**

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR  
DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS**

**NURHIKMAH  
1661201024**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR  
DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS**

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**NURHIKMAH  
1661201024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR  
DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS

Disusun dan diajukan oleh

Nurhikmah  
1661201024

Telah diperiksa dan setuju untuk ujian.

Pembimbing I



Dr. Dahlan, SE., MM.

Pembimbing II



Sarnawiah, SE., M.Si

Maros, Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,


Dr. Dahlan, SE., MM.  
NIP/NIDN.: 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

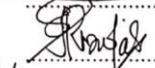
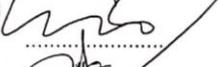
PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS

disusun oleh:

NURHIKMAH  
1661201024

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 22 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	
Sarnawiah, S.E., M.Si	Anggota	
Dr. Ir. Samsu G, M.M.	Anggota	
Ummul Chair, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 28 Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan



  
Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhikmah  
Nim : 1661201024  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan benar – benar bahwa skripsi saya yang berjudul :  
**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS**

adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantulkannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa didalam karya ilmiah ini mengandung unsur – unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Maros, Agustus 2020

Menyatakan  
  
Nurhikmah

METERAI  
TEMPEL  
71EECAHF220157710  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### ***Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu***

Segala puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah, rahmat serta hidaya-nya kepada penulis, shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan lancar.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros”** penyusunan ini, penulis dapat bimbingan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, oleh karna itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., Ph. D. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
2. Dr. Muhammad Nurjaya, S. Sos., M.Si. Selaku wakil Rektor I Universitas Muslim maros.
3. Dr. Dahlan, S.E., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim maros.
4. Wakil Dekan I, II dan III. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Dr Dahlan, SE., MM. Selaku Pembimbing I dan Sarnawiah, SE., M.Si. Selaku Pembimbing II. Terima Kasih atas arahan, bimbingan dan

bantuan yang telah di berikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta mengamalkan ilmunya kepada Penulis hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Ibu dan Bapak tercinta serta saudara-saudariku yang telah memberikan segala doa, kasih sayang, perhatian dan dukungannya baik secara moral maupun materi.
9. Kepada suami tercintayang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi ini sehingga semua dapat terselesaikan tanpa hambatan yang sulit
10. Kepada teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros Angkatan 2016, khususnya teman - teman jurusan SDM non regular dan teman - teman mahasiswa seangkatan yang telah membantu, memberikan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/I dan teman-teman sekalian, di harapkan skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh masih jauh dari kesempurnaan, karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari pada para pembaca sekalian agar skripsi ini bisa lebih baik lagi.

***Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu***

Maros, Agustus 2020

Penulis

## ABSTRAK

**NURHIKMAH.** 2020 *Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros ( dibimbing oleh Dahlan dan Sarnawiah)*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan dilaksanakan pada 46 pegawai Dinas Sosial Maros.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sampel jenuh dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*, analisis koefisien determinasi, analisa koefisien korelasi, analisa regresi linear sederhana, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar +3,682 atau lebih besar dari t tabel sebesar + 1, 680.

***Kata Kunci : Mutasi, Kinerja Pegawai***

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*Barang siapa yang bersungguh – sungguh pasti ada jalan  
(Peribahasa Islam)*

*Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,*

*Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja  
keras (untuk urusan lain),*

*Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.  
(surah Al – Insyirah: 6-8)*

*Allah tidak membebani seseorang melainkan kesanggupannya, ...  
(Al – Baqarah: 286)*

### **SKRIPSI KUPERSEMBAHKAN UNTUK**

Ibu dan Bapakku Tersayang

“ Ya Allah ampunilah kedua orang  
tuaku dan sayangilah mereka  
sebagaimana mereka  
menyayangiku diwaktu kecilku”

# DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Sumber Daya Manusia .....	6
B. Mutasi .....	7
C. Kinerja Pegawai .....	14
D. Aparatur Sipil Negara .....	16
E. Teori Terkait Mutasi dan Kinerja .....	18
F. Peneliti Terdahulu .....	19
G. Kerangka Pikir .....	20
H. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
B. Jenis dan Sumber Data .....	22
C. Tehnik Pengumpulan Data .....	24
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Metode Analisis .....	25
F. Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV SEJARAH SINGKAT .....</b>	<b>30</b>
A. Sejarah Berdirinya Dinas Sosial Maros .....	30
B. Sumber Daya Dinas Sosial Maros .....	31
C. Visi dan Misi .....	34
D. Struktur Organisasi .....	36

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN .....</b>	<b>38</b>
A. Karakteristik Responden Penelitian .....	38
B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	41
C. Uji Instrumen Penelitian .....	43
D. Analisis Data Penelitian .....	44
E. Pembahasan .....	48
<b>BAB III PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu .....	19
2. Interpretasi Koefisien Korelasi .....	27
3. Karakteristik responden berdasarkan umur .....	38
4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	39
5. Karakteristik berdasarkan pendidikan.....	39
6. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja .....	40
7. Tanggapan responden mengenai mutai .....	41
8. Tanggapan responden berdasarkan kinerja pegawai .....	42
9. Hasil Uji Validitas.....	43
10. Hasil uji reliabilitas .....	44
11. Analisis regresi linear sederhana.....	44
12. Interpretasi koefisien korelasi .....	45
13. Koefisien korelasi .....	46
14. Koefisien determinasi .....	46
15. Uji t.....	47

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar

Halaman

1. Kerangka Pikir .....	21
2. Struktur Organisasi .....	30

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Pemerintahan adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu. Pemerintah juga suatu lembaga atau badan publik yang memiliki tugas untuk mewujudkan tujuan negara dimana lembaga tersebut diberikan kewenangan untuk melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari berbagai lembaga dimana mereka ditempatkan.

Suatu organisasi harus dapat mengelolah hasil kerja pada pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tertentu harus mampu meberikan hasil kerja yang baik. Kinerja yang baik sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dilakukannya Mutasi. Pertimbangan yang dijadikan dasar mutasi diantaranya: Promosi jabatan, sesuatu yang diidam-idamkan oleh pegawai sebagai bentuk apresiasi manajemen atas loyalitas, kinerja, maupun masa kerja.; Penyegaran, Selain karena kenaikan jabatan, mutasi juga bisa dilakukan di jabatan yang setingkat atau sama. Manajemen terkadang memandang perlu dilakukan penyegaran atau rotasi di posisi

tertentu.; Sanksi, Mutasi juga bisa sebagai sarana hukuman disiplin terhadap pegawai, misalnya karena penurunan kinerja, sering terlambat kerja dan tindakan indisipliner lainnya. Dimutasinya pegawai yang bersangkutan diharapkan mau berbenah dan memperbaiki performa kerjanya.

Mutasi atau proses pemindahan kerja seseorang atau beberapa orang dalam lingkup organisasi yang masih sama dengan sebelumnya pada level atau jabatan yang masih tetap sama pula. Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi, Sastrohadiwirjoyo (2003:247). Hampir semua Lingkup Pemerintah pernah memutasi Pegawainya, salah satunya pada Pemerintah Kabupaten Maros.

Di Pemerintah Kabupaten Maros banyak pegawai yang dimutasi pada instansi – instansi pemerintah, Pegawai di mutasi karena pejabatnya sudah lebih dari setahun menjabat di kantor sebelumnya. Bupati Maros Hatta Rahman mengatakan, Mutasi Pegawai Pemkab Maros dilakukan sebagai pemberian kepercayaan dan amanah kepada pejabat maupun pegawai yang dimutasi, Dia berharap supaya pejabat tersebut tetap memberikan yang terbaik kepada Maros. Masalah lain, adanya pegawai

yang tidak menerima dirinya dimutasi, tetapi sebagian besar pegawai menerima dirinya dimutasikan. Mutasi dan rotasi jabatan merupakan hal yang biasa terjadi dilingkup pemerintahan, (Ansar/Tribun-Timur.com).

Hal ini sejalan pernah diteliti, Runtuwene, Dkk (2016), yang berkesimpulan bahwa hasil uji hipotesis ditemukan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Sulut Manado. Mutasi juga merupakan variable yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Novrita, M. Izman Herdiansyah(2015), yang berkesimpulan bahwa mutasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan pertanahan nasional kantor wilayah sumatera selatan, hal ini ,menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima. Bungaran Saing (2017), yang berkesimpulan bahwa ada pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada analisis hipotesis, yaitu dengan pengujian hipotesis, jumlah t hitung lebih sebesar Jika dibandingkan dengan nilai t table.

Berdasarkan dari latar belakang maka peneliti terdorong untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi rumusan masalah adalah Apakah Mutasi Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros?

## **C. Tujuan**

Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja ASN pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros. Serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen yang secara teoritis dipelajari dibidang perkuliahan.

### 2. Manfaat Praktis

#### - Bagi Peneliti

Dapat melatih cara berfikir serta menganalisis data dan penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros

#### - Bagi Institusi

Sebagai bahan acuan dan pustaka pemikiran Mahasiswa dan pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut pada objek yang sama.

- Bagi Intansi

Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan Mutasi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sadili Samsudin (2010: 1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sutrisno (2017:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017:4) Menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Hasibuan (2003:244) berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang di miliki pada setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya di lakukan masih erat hubungannya seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan

untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

## **B. Pengertian Mutasi**

Hasibuan dalam Kadarisman (2013:70), Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/ demosi) didalam suatu organisasi. Hasibuan dalam Kadarisman (2013:70), Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi tersebut. Rivai dalam Kadarisman (2013:77) mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yaitu transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Dessler dalam Sabar, Dkk (2017:405) Mutasi merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan. Siagian dalam Kadarisman (2013:75) mengemukakan bahwa mutasi tersebut dengan istilah alih tugas dan alih tempat, yaitu "Alih tugas adalah penempatan seseorang pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini bekerja. Sedangkan alih tempat, adalah seorang pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenisnya,

penghasilan tidak berubah dan tanggungjawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokal tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.”

## **1. Indikator Mutasi**

Hasibuan dalam Mufaizah (2017:19-20) mengemukakan penilaian mutasi yang menggunakan indikator yang meliputi:

### **1) Pengalaman**

Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.

### **2) Pengetahuan**

Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan – kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.

### **3) Kebutuhan**

Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

### **4) Kecakapan**

Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.

### **5) Tanggung Jawab**

Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Indikator mutasi Malayu (2004:108) sebagai berikut :

- 1) Untuk memenuhi keinginan karyawan yang bersangkutan.
- 2) Untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja di unit/ bagian lain.
- 3) Untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kecakapan, kemampuan dan bidangnya.
- 4) Untuk meningkatkan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

## **2. Jenis – Jenis Mutasi**

Samsudin dalam Kadarisman (2013:89) menyatakan, “mutasi pegawai dapat dibedakan menjadi 2 sumber, yaitu mutasi atas keinginan pegawai dan mutasi atas kebijakan manajemen.”

- a. Mutasi atas keinginan tenaga kerja / pegawai. Kadang – kadang pegawai secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat kerja lain yang ada dalam lingkungan organisasi. Berbagai alasan sering kali mereka kemukakan, misalnya tugas dan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan kurang sesuai dengan keinginannya, lingkungan kerja kurang menggairahkan, dan alasan – alasan lainnya. Sering pula terjadi pegawai menginginkan pindah ketempat kerja lain, tetapi kurang memiliki alasan yang tepat atas keinginan tersebut.
- b. Mutasi atas keinginan manajemen, manajemen SDM yang bijaksana akan memprogramkan kegiatan ini, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam jangka pendek biasanya diperuntukkan karena

tuntutan yang mendesak, sedangkan dalam jangka panjang dalam usaha menjaga kontinuitas produksi maupun kontinuitas organisasi secara makro.”

Saydam dalam Kadarisman (2013:92) menyatakan, “ Pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh : a) keinginan organisasi sendiri; b) keinginan pegawai yang bersangkutan”. Mutasi pegawai yang paling banyak terjadi adalah keinginan organisasi. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan – pertimbangan antara lain:

1. Usaha organisasi untuk menghilangkan kejenuhan pegawai.
2. Kemampuan yang dimiliki pegawai kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut organisasi
3. Lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
4. Diri pegawai yang sudah mengalami perubahan.
5. Sistem dan prosedur kerja yang berubah.
6. Sebagai sanksi pegawai yang bersangkutan.

Samsudin dalam Kadarisman (2013:91) menjelaskan sebagai berikut:

1. Mutasi jangka panjang, Manajemen Sumber Daya Manusia memutasikan pegawai dalam jangka panjang yang sifatnya tetap dan konstan untuk memikul tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kegiatan ini timbul karena beberapa kemungkinan, misalnya pegawai yang biasa memikul tugas dan pekerjaan

sebelumnya meninggal dunia, mengundurkan diri dari organisasi atau dipromosikan oada jabatan yang lebih tinggi.

2. Mutasi jangka pendek, Manajemen Sumber Daya Manusia memutasikan pegawainya dalam jangka pendek, sehingga dalam batas waktu yang telah ditetapkan mereka dikembalikan ketempat kerja dan status kepegawaiannya seperti sebelumnya. Kegiatan tersebut timbul karena beberapa kemungkinan, misalnya pegawai yang biasanya memikul tugas dan pekerjaan sebelumnya sakit, mengikuti program diklat, seminar, dan sejenisnya, dan pada waktu yang telah ditetapkan kembali bekerja sebagaimana mestinya.

### **3. Faktor – faktor Mutasi**

Berkaitan tentang faktor – faktor dasar mutasi tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa teori/ pendapat para ahli. Dalam mengadakan program mutasi ini, Samsudin dalam Kadarisman (2013:97) menyatakan “ Pegawai harus mempertimbangkan faktor – faktor yang dipandang objektif dan rasional, antara lain karena kebijakan dan peraturan pimpinan, prinsip *the right man on the right job*, untuk meningkatkan moral kerja, sebagai media kompetisi yang rasional untuk promosi, mengurangi, *labour turnover*, dan harus terkoordinasi”.

Hasibuan dalam Kadarisman (2013:105) menyatakan, ada tiga dasar/ landasan pelaksanaan mutasi pegawai adalah :

1. *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: *output*, dan produktivitas kerja meningkat; semangat kerja meningkat; jumlah kesalahan yang diperbuat menurun; absensi dan disiplin pegawai semakin baik; jumlah kecelakaan akan menurun.

2. *Seniority*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan pegawai yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.
3. *Sopil System*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

#### **4. Tujuan Mutasi**

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan mutasi tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep maupun pendapat dari para ahli di bidang mutasi ini. Saydam dalam Kadarisman (2013:79-80) mengatakan Tujuan mutasi karyawan/ pegawai adalah:

- a. Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan pegawai.
- c. Upaya pengembangan pegawai.
- d. Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

Hasibuan dalam Kadarisman (2013:80-81) mengemukakan tentang tujuan mutasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaaan/ jabatan.
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d. Menghilangkan rasa bosan/ jenu terhadap pekerjaannya.
- e. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Pelaksanaan hukuman/ sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
- g. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i. Tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
- k. Mengatasi perselisihan antara sesame pegawai.

Samsudin dalam Kadarisman (2013:83-84) mengemukakan “Tenaga kerja yang dimutasikan berarti mereka diberikan kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sekaligus mengembangkan karier dirinya untuk lebih maju. Kegiatan mutasi juga dapat menghilangkan rasa jenuh dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan yang itu – itu saja dan beralih ke kondisi kerja baru. Selain itu, mutasi terjadi karena tenaga kerja kurang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya, untuk itu karyawan dimutasikan agar kemampuan yang bersangkutan dapat berkembang. Mutasi juga dimaksudkan untuk menjamin kepercayaan para tenaga kerja

bahwa manajemen memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan diri maupun kompensasi yang harus diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Mutasi juga bertujuan untuk menggantikan tugas pekerjaan karyawan yang meninggal dunia, keluar dari pekerjaan, atau karena kondisi fisik dan psikisnya sudah tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan tersebut". Rivai dalam Kadarisman (2013:85) mengemukakan bahwa transfer atau perpindahan karyawan dari suatu bidang tugas lainnya yang tingkatannya hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya, dengan memindahkan seorang karyawan kebidang kerja tertentu, bukan promise dan bukan demosi, para manjer mungkin dapat melakukan perbaikan pemanfaatan SDM yang ada.

### **C. Pengertian Kinerja Pegawai**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika, Dahlan (2018:54). Rivai (2011:549) kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Edy Sutrisno (2010:172), Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dahlan (2018:55) "kinerja

merupakan hasil kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan 5 kriteria yaitu: (a) kemampuan kerja sama; (b) inisiatif; (c) keandalan; (d) kualitas; (e) kuantitas”.

Naharuddin (2014:6-8) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya, dan bersifat eksternal. Wibowo (2011:7) menyatakan Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim individu dengan cara memahami dan mengelolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati.

## **1. Indikator Ukuran Kinerja**

Anwar Mankunegara (2005:18) indikator kinerja meliputi: Mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keadaan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### **D. Aparatur Sipil Negara**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, mengingat Pasal 20 dan Pasal 21 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memutuskan undang – undang tentang Aparatur Sipil Negara :

1. Ketentuan Umum dalam undang – undang yang dimaksud dengan:
  - a. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
  - b. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  - c. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai

Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

- d. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
- e. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2. Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- 1. Pelaksana Kebijakan Publik
- 2. Pelayan Publik
- 3. Perekat dan Pemersatu Bangsa

3. Pegawai ASN bertugas sebagai:

- 1. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- 3. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### **E. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, mutasi kerja merupakan perpindahan tempat kerja/posisi bagi pegawai dalam satu organisasi, Karena perpindahan itu terkadang diperlukan bagi pegawai ataupun organisasi itu sendiri. Prinsip mutasi adalah memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan kinerja kerjanya meningkat, Hasibuan (2006:102).

Tujuan dari mutasi adalah untuk meningkatkan kinerja kerja dari pegawai, Apabila kinerja pegawai meningkat maka peluang tingkat pencapaian dari tujuan perusahaan pun berjalan dengan cepat. Samsudin (2006:254) mengatakan Memindahkan tenaga kerja tersebut ke posisi yang menurut hasil analisis jabatan, telah sesuai dengan klasifikasi, kemampuan, dan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan akan memperoleh kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan keluaran (*output*) yang produktif.

Sabari (2014) dalam Wutsqo (2017:30) mengemukakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya melalui program mutasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan

efisien. Dengan demikian program mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja.

## F. Peneliti Terdahulu

**Table 1. Peneliti Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Runtuwene, Dkk (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>- Uji asumsi klasik</li> <li>- Uji hipotesis</li> <li>- Uji Multikoline aritas</li> <li>- Uji Heterosked astisitas</li> <li>- Uji hipotesis</li> </ul>	Disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis ditemukan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Sulut Manado. Mutasi juga merupakan variable yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini
2	Bungaran Saing (2017)	Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi	Metode Penelitian Deskriptif	Disimpulan bahwa ada pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada analisis hipotesis sebesar 2,357, yaitu dengan pengujian hipotesis, jumlah t hitung sebesar 2,357. Jika dibandingkan dengan nilai t table diperoleh 1,987.
3	Wafa	Pengaruh	- Uji instrument	Mutasi berpengaruh positif

	'Urwatul Wutsqo (2017)	Mutasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis deskriptif</li> <li>- Pengujian Prasyarat Analisis</li> <li>- Uji hipotesis</li> <li>- Uji Delta Koefisien Determinasi (<math>\Delta R^2</math>)</li> </ul>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai <math>\beta = 0,451</math> (**<math>p &lt; 0,001</math>: <math>p = 0,000</math>). Kontribusi pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai (<math>\Delta R^2</math>) sebesar 20,1%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP PMA Lima dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika mutasi pegawai yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.</p>
--	------------------------	---	---	--

### G. Kerangka Pikir

Tujuan dari kerangka Pikir sebenarnya adalah untuk mengarahkan arah berfikir orang lain agar dapat mengetahui arah tujuan dari penelitian kita tanpa harus menyimak secara keseluruhan proposal atau penelitian kita.

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah para Pegawai yang bekerja, pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam organisasi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai tersebut maupun dari pihak organisasi.

Pencapaian sebuah tujuan organisasi dibutuhkan SDM yang berkualitas, oleh karena itu maka perlu dilakukan pengembangan SDM,

salah satunya adalah dengan mutasi, dengan adanya mutasi sesungguhnya akan memberikan manfaat kepada pegawai, diantaranya pengalaman baru, pandangan yang baru, motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Dengan demikian, maka diharapkan dengan adanya pelaksanaan mutasi ini akan lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

## **H. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan berdasarkan kajian teori yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : Mutasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu**

Adapun objek penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 1 Maros. Adapun waktu penelitian ini selama 6 bulan yakni Januari-Juni 2020.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Herdianto (2013:35) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

##### **a. Data Kualitatif**

Data Kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah sejarah organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas. Disamping itu, jika peneliti membutuhkan data – data berupa pendapat/ gagasan dari subjek penelitian maka peneliti harus melakukan wawancara atau diskusi.

##### **b. Data kuantitatif**

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang dimaksud adalah seperti laporan keuangan, laporan anggaran pendapatan dan belanja Negara, jumlah ASN dan jumlah pegawai non ASN, dan lain-lain.

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Oei (2010:33) data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung dari objek penelitian untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

1) Wawancara : pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung antara peneliti dengan seseorang atau lebih yang berbeda dalam objek yang akan diteliti sebagai sumber data.

2) Observasi : pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

3) Kepustakaan : adalah dokumen – dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasa berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku – buku referensi pendukung penelitian.

4) Kuesioner : kuesioner (angket) adalah tehnik pengumpulan data yang paling banyak digunakan dalam penelitian survey. Alasannya ialah dengan penyebaran kuesioner peneliti dapat menjangkau jumlah orang (responden) yang banyak dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, rangkaian pernyataan dalam kuesioner dapat disusun dengan teliti dan terstruktur, sehingga rumusan dan susunan pernyataan dapat mengikuti sistematika yang sesuai dengan masalah penelitiandan variabel yang diteliti.

## b. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

## C. Tehnik Pengumpulan Data

### 1. Studi Kepustakaan ( *Library Research* )

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, internet, dan sumber-sumber lain.

### 2. Studi Lapangan ( *Field Research* )

Studi lapangan adalah salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta - fakta melalui observasi/pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan.

## D. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Dinas Sosial Maros yang berjumlah 46 orang.

## b. Sampel

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 46 orang disebut dengan sampel jenuh.

## E. Metode Analisis

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r \geq 0.3$  maka item – item tersebut dinyatakan valid
- Jika  $r \leq 0.3$  maka item – item tersebut dinyatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas maka reliabilitas dapat ditkemukakan sebagai suatu karakteristik terjkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Adapun kriteria

untuk menilai reliabilitas instrument penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Nunnally dalam Ghosali (2007:42) “ Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jikamemberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.60$ ”.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2011: 261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Mutasi Pegawai (variabel bebas)

Y = Kinerja Pegawai ASN (variabel terikat)

a = Nilai Konstan (parameter regresi yang tidak diketahui nilainya)

b = kemiringan atau koefisien regresi

sedangkan untuk menentukan nilai a dan b, digunakan persamaan matematika sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y) (\Sigma X^2) - (\Sigma X) (\Sigma XY)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

### 3. Koefisien Korelasi (R)

Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, maka digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2]} \sqrt{[n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Sedangkan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel, maka digunakan tabel interpretasi dibawah ini:

**Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Nilai korelasi hitung	Tingkat Keeratan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Kuat
0,81-1,00	Sangat Kuat

### 4. Koefisien Determinasi (KD)

Rumus nilai koefisien determinasi atau besarnya nilai kontribusi atau pengaruh variabel independen (X) dalam hal ini variabel Mutasi

terhadap variabel dependen (Y) atau variabel kinerja, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T-test menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung yaitu pengaruh X terhadap Y. dimana rumus t hitung sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

membandingkan dengan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria : jika t hitung > t tabel berarti hipotesis terbukti, jika t hitung < t tabel berarti hipotesis tidak terbukti.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Mutasi (X)**

Mutasi adalah proses pemindahan kerja seseorang / beberapa orang dalam lingkup organisasi yang tingkatannya hampir sama, tanggung jawab, dan yang lainnya di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros.

### **2. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja Pegawai ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros.

## **BAB IV SEJARAH SINGKAT**

### **A. Sejarah Berdirinya Dinas Sosial Kabupaten Maros**

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros yang terletak di Jl. Jenderal sudirman No. 01 Maros. Wilayah Kabupaten Maros pada mulanya adalah suatu wilayah kerajaan yang di kenal sebagai kerajaan Marusu yang kemudian bernama Kabupaten Maros sampai saat ini. Selain nama Maros atau Buttasalewangan. Ketiga nama tersebut oleh sebagai masyarakat Kabupaten Maros sangat melekat dan menjadikan sebagai lambang kebanggaan tersendiri.

Pada tahun 2004-2009 berdirilah Dinas Kesejahteraan Sosial dan di pimpin oleh Drs. H. Makmur B. MM pada tahun 2004-2005, Kemudian dipimpin oleh Drs. Andi Muh. Ali Syam pada tahun 2006-2007, Dan di gantikan pada tahun 2008-2009 oleh Drs. H. Abdul Ansar Syarief. MM., Kemudian Dinas Kesejahteraan Sosial berubah nama menjadi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi pada tahun 2010-2014. Taranmigrasi adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah Indonesia untuk memindahkan penduduk (kota) ke daerah lain (desa) di dalam wilayah Indonesia.

Dinas kesejahteraan sosial berubah nama menjadi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2010-2017 priode ini beberapa kantor di gabung kedalam naungan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Taransmigrasi pada tahun 2010 di pimpin oleh Drs. Muh. Nawir. M.

Si. Selanjutnya. 2011 di pimpin oleh Ir. Zainuddin Munawar . M.Si. Selanjutnya pada tahun 2012-2014 di pimpin oleh Drs. Nawir M.Si. Selanjutnya pada tahun 2015-2017. Di pimpin oleh Drs. Muhammad Alwi. M.Si. Sejak masa kepemimpinan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi Dinas sosial. Pada tahun 2016 berubah nama menjadi Dinas Sosial Kabupaten Maros yang di sebut sampai saat ini. Kemudian pada awal tahun 2018 di pimpin oleh H. Syamsir., SE.,MM dengan nama Dinas Sosial Kabupaten Maros, pada bulan Oktober 2018-Januari 2019 dipinpin oleh M. Ferdiansyah S.IP, sebagai pelaksana tugas atau pejabat sementara, ini hanya berlangsung empat bulan, kemudian pada Februari 2019-Agustus 2019 dipinpin oleh Drs. Kamaluddin dengan nama Dinas Sosial Kabupaten Maros, kemudian pada bulan Agustus – Desember 2019 diganti oleh Drs. H. Rahmat Burhanuddin M.Si sebagai pelaksana tugas atau pejabat sementara kemudan pada awal tahun 2020 dipinpin oleh Priyanto ST, MT dengan nama Dinas Sosial Kabupaten Maros sampai saat ini.

## **B. Sumber Daya Dinas Sosial Kabupaten Maros**

### **1. Sekertariat**

Sekretariat yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan keuangan dan asset, penyusunan perencanaan dan pelaopran serta kepegawaian di lingkungan Dinas Sosial ditetapkan beberapa program

dengan tujuan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan teknis dan operasional serta pelayanan sosial yang terdiri dari :

- a. Program pelayanan administrasi perkantoran
- b. Program pelayanan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
- c. Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD
- d. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- e. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Sementara tugas dari bagian lainnya yaitu:

## **2. Bidang Perlindungan Jaminan Sosial**

Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perlindungan dan jaminan sosial mempunyai fungsi antara lain Pelaksanaan koordinasi, pengawasan, pengendalian kegiatan perlindungan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial, jaminan sosial, penyuluhan dan pengelolaan data, pengembangan kelembagaan kesejahteraan sosial dan pengelolaan sumber dana bantuan sosial memiliki beberapa program dan kegiatan yaitu :

- a. Program Peningkatan Pelayanan, Pemberdayaan dan Rehabilitasi Sosial.
  - 1) Kegiatan penyediaan sandang, pangan dan papan bagi korban bencana sosial.

- 2) Kegiatan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat terhadap kesiap siagaan bencana
- b. Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial
  - 1) Kegiatan pengumpulan dan updating data/informasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS).
  - 2) Pembinaan Karang Taruna dalam Usaha Ekonomis Produktif (UEP)

### **3. Bidang Rehabilitasi Sosial**

Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan rehabilitasi sosial mempunyai fungsi pelaksanaan koordinasi, pengawasan, pengendalian kegiatan pelayanan, pengasuhan, perlindungan dan pengangkatan anak, rehabilitasi penyandang disabilitas dan lanjut usia (Lansia), rehabilitasi sosial tuna sosial dan korban perdagangan orang, korban tindak kekerasan (KTK) dan pekerja migran bermasalah sosial, memiliki beberapa Program dan Kegiatan yaitu :

Program Peningkatan Pelayanan, Pemberdayaan dan Rehabilitasi Sosial.

- a. Kegiatan pelatihan keterampilan dan praktek belajar kerja bagi anak terlantar.
- b. Kegiatan pembinaan dan pemberdayaan penyandang cacat dan eks trauma.
- c. Pembinaan sosial korban tindak kekerasan (KTK) dan migran bermasalah.

#### **4. Bidang Pemberdayaan Sosial**

Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas pokok melaksanakan pemberdayaan sosial perorangan, keluarga dan Komunitas Adat Terpencil (KAT), Pemberdayaan Sosial Fakir Miskin dan pelestarian nilai keperintisan, kepahlawanan, kejuangan dan kesetiakawanan sosial mempunyai program dan kegiatan yaitu:

- a. Program Peningkatan Pelayanan, Pemberdayaan dan Rehabilitasi Sosial.
  - 1) Kegiatan penyediaan bantuan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat miskin
  - 2) Kegiatan peningkatan kapasitas SDM masyarakat miskin dalam pengelolaan usaha ekonomis produktif.
- b. Program Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan, Keperintisan dan Kesetiakawanan Sosial
  - 1) Kegiatan pemberian penghargaan kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial.
  - 2) Pemeliharaan Taman Makam Pahlawan Maccopa dan Camba
  - 3) Sosialisasi untuk menumbuhkan kepedulian dan kesetiakawanan sosial berbangsa dan bernegara.

#### **C. Visi dan Misi**

Dalam rangka penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial di Kab. Maros yang terarah, terpadu dan berkelanjutan, maka perlu ditetapkan visi

dan misi Dinas Sosial sebagai gambaran keadaan yang ingin dicapai atau diwujudkan serta menjadi acuan dalam penetapan program dan kegiatan.

## **1. Visi**

Terwujudnya Pelayanan Sosial berkualitas, menuju Maros lebih Sejahtera

Visi tersebut mengandung arti:

- a. Pelayanan sosial dalam bentuk perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial, dan pemberdayaan sosial secara terencana, cepat, tepat, dan responsif.
- b. Pelayanan sosial yang mengedepankan keterlibatan seluruh unsur terkait terutama peran aktif organisasi sosial dan masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- c. Pelayanan sosial yang bertujuan meningkatkan daya dan kemampuan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial menuju kemandirian dengan mengembangkan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial. Melalui pelayanan sosial yang berkualitas, diharapkan dapat terwujud masyarakat yang lebih sejahtera..

## **2. Misi**

Guna mewujudkan Visi tersebut di atas, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

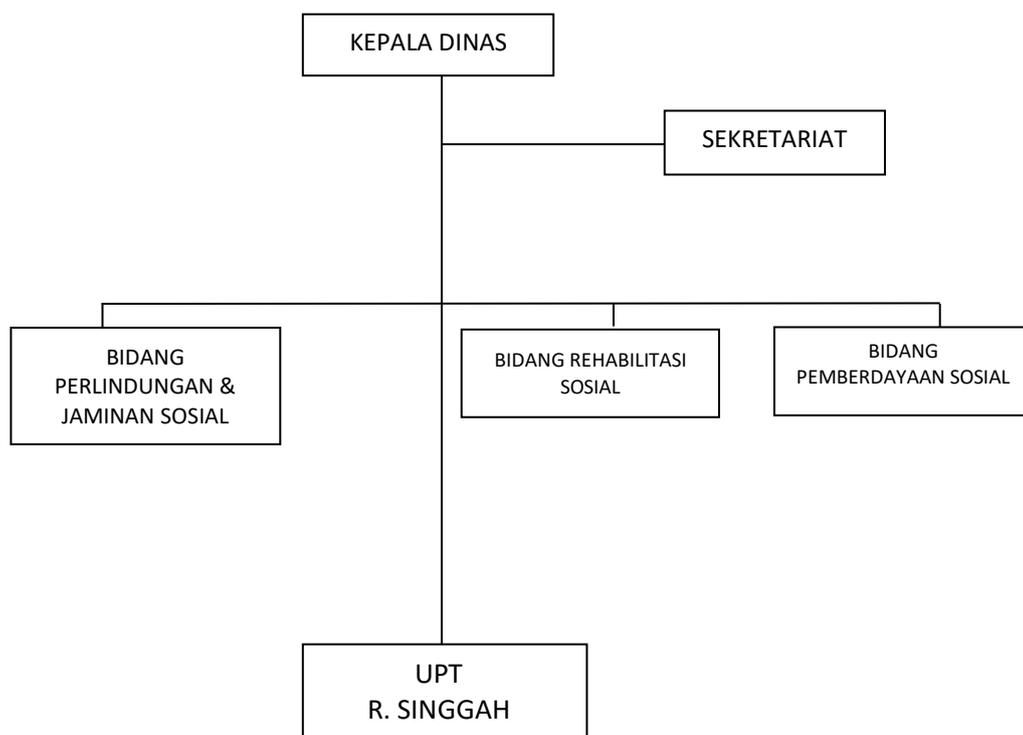
- a. Meningkatnya akses penyandang masalah kesejahteraan sosial terhadap pelayanan sosial dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar.
- b. Meningkatnya jejaring kerja penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

- c. Meningkatnya SDM Aparatur Penyelenggara Kesejahteraan Sosial.
- d. Meningkatnya kesadaran, kepedulian, dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- e. Meningkatnya penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang berbasis data (data Oriented) dan Teknologi Informasi (IT).

#### D. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sebuah wadah yang berfungsi sebagai alat dari manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan demikian organisasi dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek organisasi sebagai wadah dari sekelompok manusia dan bekerja sama dan organisasi sebagai proses dari pengelompokan manusia dalam suatu kerja sama.

**Gambar 1. Struktur Organisasi**



## Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Maros

1. Kepala Dinas
2. Sekertariat
  - a. Sub bagian umum, asset dan kepegawaian
  - b. Sub bagian perencanaan dan pelaporan
  - c. Sub bgian keuangan
3. Bidang pemberdayaan social
  - a. Seksi pemberdayaan social program, keluarga dan komunitas adat terpencil (KAT)
  - b. Seksi pemberdayaan social fakir miskin
  - c. Seksi kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan social
4. Bidang rehabilitas social
  - a. Seksi rehabilitas social anak
  - b. Seksi rehabilitas social penyandang disabilitas dan lanjut usia
  - c. Seksi rehabilitas social dan korban perdagangan orang
5. Bidang perlindungan dan jaminan sosial
  - a. Seksi perlindungan sosial
  - b. Seksi jaminan sosial, penyuluhan dan pengelolaan data
  - c. Seksi pengawasan kelembagaan sosial
6. UPT Rumah Singgah

## BAB V HASIL PENELITIAN

### A. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui variasi perilaku Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas pegawai sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini, adapun karakteristik yang digunakan berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Kerja. Untuk mengetahui identitas Pegawai sebagai responden sesuai dengan jumlah yang disarankan seluruh Pegawai yaitu 46 orang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Maros, dapat diperlihatkan sebagai berikut.

#### 1. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur sebagai berikut:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur**

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	12	26.1	26.1	26.1
	41-50	18	39.1	39.1	65.2
	50>	16	34.8	34.8	100.0
Total		46	100.0	100.0	

*Sumber Data diolah tahun 2020. SPSS24.0*

Berdasarkan karakteristik umur pada tabel 3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 26.1%, responden yang

berumur antara 41-50 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 39.1%, sedangkan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 34.8%.

## 2. Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4. Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

		<b>JENIS KELAMIN</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	27	58.7	58.7	58.7
	WANITA	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber Data tahun diolah 2020. SPSS24.0*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada table 4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 27 orang dengan presentase 58.7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang dengan presentase 41.3%.

## 3. Pendidikan Terakhir

Keragaman responden berdasarkan Pendidikan Terakhir sebagai berikut:

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan**

		<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	16	34.8	34.8	34.8
	S1	24	52.2	52.2	87.0

S2	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber Data diolah tahun 2020. SPSS24.0*

Berdasarkan karatersik pendidikan terakhir pada table 5 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 16 orang dengan presentase 34.8%, S1 sebanyak 24 orang dengan presentase 52.2%, sedangkan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase 13.0%.

#### 4. Lama Bekerja

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

**Tabel 6. Responden Berdasarkan Lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10-19	33	71.7	71.7	71.7
	20-29	10	21.7	21.7	93.5
	30>	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber Data diolah tahun 2020. SPSS24.0*

Berdasarkan karakteristik lama berkerja pada tabel 6 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja antara 10-19 tahun sebanyak 33 orang dengan presentase 71.7%, responden dengan lama kerja antara 20-29 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 21.7%, sedangkan responden dengan lama kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 6.5%.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut:

### 1. Mutasi

Hasil deskriptif pada variabel mutasi ini memiliki nilai minimum sebesar 14,00 dan maksimum sebesar 25,00 dengan *mean* sebesar 20,24 dan standar deviasi sebesar 2,487. Jumlah butir pertanyaan untuk variabel mutasi sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel mutasi terdapat pada table dibawah in:

**Tabel. 7**  
**Tanggapa Responden Mengenai Mutasi**

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	17	37.0%	26	56.5%	2	4.3%	1	2.2%	0	0%	46	100%
P2	11	23.9%	27	58.7%	5	10.9%	3	6.5%	0	0%	46	100%
P3	11	23.9%	29	63.0%	6	13.0%	0	0%	0	0%	46	100%
P4	14	30.4%	28	60.9%	4	8.7%	0	0%	0	0%	46	100%
P5	6	13.0%	20	43.5%	17	37.0%	3	6.5%	0	0%	46	100%

Sumber data diolah 2020. SPSS24.0

Tanggapan responden sebagaimana pada table 6 menunjukkan bahwa hasil pernyataan pertama sebesar 37,0% jawaban yang sangat setuju, 56,5% jawaban setuju, 4,3% jawaban ragu-ragu, dan 2,2%

jawanan tidak setuju. Pernyataan kedua hasil yang ditunjukkan sebesar 23,9% jawaban yang sangat setuju, 58,7% jawaban setuju, 10,9% jawaban ragu-ragu, 6,5% jawaban tidak setuju. Pernyataan ketiga 23,9% jawaban sangat setuju, 63,0% jawaban setuju, 13,0% jawaban ragu-ragu. Pernyataan keempat 30,4% jawaban yang setuju, 60,9% jawaban setuju, 8,7% jawaban ragu-ragu. Pernyataan kelima 13,0% jawaban yang sangat setuju, 43,5% jawaban setuju, 37,0% jawaban ragu-ragu, 6,5% jawaban tidak setuju.

## 2. Kinerja Pegawai

Hasil deskriptif pada variabel mutasi ini memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan maksimum sebesar 25,00 dengan *mean* sebesar 20,52 dan standar deviasi sebesar 2,664. Jumlah butir pertanyaan untuk variabel mutasi sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel mutasi terdapat pada table dibawah in:

**Tabel 8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

Item	SS		S		RR		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	16	34.8%	19	41.3%	11	23.9%	0	0%	0	0%	46	100%
P2	17	37%	23	50.0%	5	10.9%	1	2.2%	0	0%	46	100%
P3	15	32.6%	22	47.8%	9	19.6%	0	0%	0	0%	46	100%
P4	14	30.4%	19	41.3%	13	28.3%	0	0%	0	0%	46	100%
P5	15	32.6%	18	39.1%	13	28.3%	0	0%	0	0%	46	100%

*Sumber data diolah tahun 2020. SPSS24.0*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 7 bahwa hasil pernyataan pertama 34,8% jawaban yang sangat setuju, 41,3% jawaban setuju, 23,9% jawaban ragu-ragu. Pernyataan kedua 37,0% jawaban yang sangat setuju, 50,0% jawaban setuju, 10,9% jawaban ragu-ragu, 2,2% jawaban tidak setuju. Pernyataan ketiga 32,6% jawaban yang sangat setuju, 47,8% jawaban setuju, 19,6% jawaban ragu-ragu. Pernyataan keempat 30,4% jawaban yang sangat setuju, 41,3% jawaban setuju, 28,3% jawaban ragu-ragu. Pernyataan kelima 32,6% jawaban sangat setuju, 39,1% jawaban setuju, 28,3% jawaban ragu-ragu.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Table 9. hasil uji validitas

variabel	indikator	r hitung	Nilai validitas	keterangan
Mutasi	X1	0.735	0.30	Valid
	X2	0.827	0.30	Valid
	X3	0.647	0.30	Valid
	X4	0.567	0.30	Valid
	X5	0.784	0.30	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.635	0.30	Valid
	Y2	0.571	0.30	Valid
	Y3	0.730	0.30	Valid
	Y4	0.802	0.30	Valid
	Y5	0.783	0.30	Valid

Sumber data diolah tahun 2020. SPSS 24.0

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa setiap item sesuai dengan nilai *r hitung* yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal 0.30,

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Mutasi (X)	5	0,764	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,748	Reliable

Sumber data diolah tahun 2020. SPSS 24.0

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa setiap item memiliki *Cronbach Alpha* yang lebih tinggi dari pada nilai minimal 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliable.

## D. Analisis Data Penelitian

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (mutasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan data yang terlampir dengan menggunakan program SPSS 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.592	2.746		3.857	.000
	MUTASI	.496	.135	.485	3.682	.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

$$Y = 10,592 + 0,496X$$

Dari perhitungan olah data di atas diperoleh nilai :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10.592, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.496.
2. Konstanta sebesar 10.592 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 10.592.
3. Koefisien regresi X (mutasi) sebesar 0.496 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai mutasi, maka akan meningkatkan nilai variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0.496.
4. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (mutasi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif.

## 2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya suatu hubungan antar dua variabel yaitu variabel X (Mutasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). berikut ditampilkan interpretasi koefisien korelasi :

Table 12. Tabel interpretasi koefisien korelasi

Nilai korelasi hitung	Tingkat Keeratan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 - 0,40	Lemah
<b>0,41 - 0,60</b>	<b>Sedang</b>
0,61 - 0,80	Kuat
0,81 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber Data Sugiyono (2015:184)

Dari data yang telah diolah maka diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 13. Koefisien Korelasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.236	.218	2.247

a. Predictors: (Constant), MUTASI

Sumber data diolah tahun 2020. SPSS 24

Berdasarkan data di atas bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.485 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang berada diantara (0.41 – 0.60) menunjukkan adanya hubungan antara variabel Mutasi ( $X$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ), jadi Mutasi ( $X$ ) mempunyai hubungan yang **lemah** terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya pengaruh Mutasi ( $X$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Table 14. koefisien determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.236	.218	2.247

a. Predictors: (Constant), MUTASI

Sumber data diolah tahun 2020. SPSS 24

Hasil perhitungan olah data diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$  Square) yang diperoleh sebesar 0.236 atau 23.6%, yang berarti bahwa pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros sebesar 23.6%, sedangkan selebihnya sebesar 76.4% adalah factor lain yang tidak diteliti.

#### 4. Uji T

Uji t menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 15. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.592	2.746	3.857	.000	
	MUTASI	.496	.135	.485	3.682	.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI  
Sumber data diolah tahun 2020. SPSS 24

Untuk uji besarnya pengaruh Mutasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan Uji-T atau uji parsial. Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05, sehingga pengujian  $df=n-k$  ( $46 - 2= 44$ ) maka di peroleh  $T_{tabel} = 2.01537$  dengan kriteria pengujian:

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis diterima
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis di tolak
- Jika nilai  $T_{sig} < T_{error}$ , maka variabel X dikatakan signifikan terhadap variabel Y

Jadi hasil perhitungan untuk variable X yang menghasilkan  $T_{hitung}$   $3.682 > T_{tabel}$   $2.01537$ , yang menyatakan bahwa hipotesis Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros **diterima**, sedangkan untuk mengetahui pengaruhnya signifikan atau tidak maka di lihat nilai signifikan di bandingkan dengan

nilai term error atau tingkat error. Berdasarkan hasil olah data spss versi 24.0 di dapatkan hasil nilai  $T_{sig} 0,001 < T_{error} 0,05$  sehingga bisa di simpulkan bahwa berpengaruh signifikan.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah diolah menggunakan SPSS vs24.0 dapat diperoleh regresi linear sederhana  $Y = 10.592 + 0.496x$ , artinya bahwa ketika Mutasi (X) naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.496, sedangkan analisis koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa Mutasi (X) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros, karena berada pada interval 0,41-0,60 dengan tingkat keeratan **sedang**.

Mutasi (X) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 23.6% terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros, sedangkan 76.4 % adalah faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Tingkat pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang dinyatakan terbukti dari hasil perhitungan untuk variable Mutasi (X) yang menghasilkan  $T_{hitung} 3.682 > T_{tabel} 2.01537$ , yang menyatakan bahwa hipotesis Mutasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros **diterima**, dan pengaruhnya signifikan berdasarkan hasil olah data spss versi 24.0 di dapatkan hasil nilai  $T_{sig} 0,001 < T_{error} 0,05$  sehingga bisa di simpulkan bahwa berpengaruh signifikan.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros :

- a. Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini maka persamaan regresi sederhana adalah  $Y = 10.592 + 0.496x$ , artinya bahwa koefisien regresi untuk variabel Mutasi (X) bernilai positif.
- b. Hubungan variabel Mutasi (X) sedang, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.485, nilai ini berarti bahwa variabel Mutasi (X) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros.
- c. Melihat besarnya kontribusi variabel Mutasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0.236 atau 23.6%, sedangkan sisanya 76.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. Pengujian hipotesis (uji T) menyatakan bahwa Mutasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros dengan nilai  $T_{sig} 0.001 < T_{error} 0.05$ .

### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Diharapkan dalam menetapkan mutasi pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros berdasarkan pertimbangan yang matang dan didukung serta diterima oleh berbagai pihak yang terkait. Pelaksanaan mutasi hendaknya diupayakan pada prinsip *the right man in the right place*.
- b. Setiap pemberian Mutasi terutama ke kantor yang menuntut tanggung jawab dan beban kerja lebih tinggi sebaiknya diikuti dengan perbaikan penghasilan atau pemberian insentif lainnya.
- c. Mutasi juga sebaiknya memperhatikan jarak tempuh pegawai yang bersangkutan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh permasalahan – permasalahan yang terdapat pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh mutasi hanya sebesar 23.6% terhadap kinerja pegawai, artinya masih banyak faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Mangkunegara, P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta
- Dahlan. 2018. *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah*. Cetakan Pertama. Maros: CV. Mujahid Press
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Unuversitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mufaizah, Fika. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*.
- Naharuddin, 2014. *Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi*, "Makalah disajikan dalam mata kuliah Seminar SDM" STIE tridharma Nusantara Makassar. Maret.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Raja Persada.

- Sabar, Navrathin Datu Dkk. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi Sulawesi utara)*.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- \_\_\_\_\_, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pres
- Wutsqo, Wafa 'Urwatul. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada kantor pelayanan pajak penanaman modal asing lima Jakarta)*.