

## **PENGARUH MUTASI PERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PAGARALAM SELATAN KOTA PAGAR ALAM**

**Yulia Misrania<sup>1</sup>, Yadi Maryadi<sup>2</sup>**

Institut Teknologi & Bisnis Lembah Dempo

yulia\_misrania@yahoo.co.id<sup>1)</sup>, daenk.yadi87@gmail.com<sup>2)</sup>

---

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi personal terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Metode Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam yang diperoleh dari metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin serta data observasi langsung pada objek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (buku-buku dan literatur yang relevan) dan data internal instansi. Adapun indikator yang digunakan diperoleh dari penelitian ini yaitu dimensi mutasi personal (X) dan dimensi prestasi pegawai (Y). Dari hasil analisis yang telah diuji maka diperoleh pengaruh mutasi personal (X) terhadap prestasi pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam nilai korelasinya sebesar 0,726 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,726 dan nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah 0,528 dan nilai  $R$  Square setelah disesuaikan (Adjusted  $R$  Square) adalah 0,517. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mutasi personal (X) dapat dijelaskan oleh prestasi pegawai (Y) dengan variabel mutasi personal (X) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

**Kata kunci** : Mutasi Personal, Prestasi Pegawai

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of personal mutations on the work performance of employees of Pagar Alam Selatan Subdistrict, Pagar Alam City. The research method used is a type of associative research. Primary data obtained from questionnaires distributed to 45 respondents who are Civil Servants (PNS) of Pagar Alam Selatan District, Pagar Alam City obtained from the sampling method using the Slovin formula as well as direct observation data on the object of research. Secondary data were obtained through literature study (relevant books and literature) and internal agency data. The indicators used were obtained from this study, namely the dimension of personal mutation (X) and the dimension of employee achievement (Y). From the results of the analysis that has been tested, it is found that the effect of personal mutation (X) on employee performance (Y) Pagar Alam Selatan Subdistrict, Pagar Alam City, has a correlation value of 0.726 which means there is a strong correlation value. The value of the correlation coefficient ( $R$ ) = 0.726 and the value of the coefficient of determination ( $R$  Square) is 0.528 and the adjusted  $R$  Square value

(Adjusted R Square) is 0.517. Thus it can be stated that personal mutation (X) can be explained by employee performance (Y) with a personal mutation variable (X) of 60.8% while the remaining 48.3% can be explained by other factors outside of the study.

**Keywords** : personal mutation, employee performance

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Hal tersebut dapat dilihat pada jaman modern seperti saat ini bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, terutama pada lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Mutasi jabatan dimana mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi. Mutasi personal atau *personal transfer* diartikan sebagai suatu perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi secara vertikal adalah karyawan dipindahkan pada posisi jabatan dan pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah

dari sebelumnya, sedangkan mutasi horizontal adalah terjadinya perubahan posisi jabatan dan pekerjaan akan tetapi masih dalam level tingkat yang sama.

Tujuan dari mutasi pegawai dipandang sebagai sesuatu hal yang biasa yaitu untuk memindahkan pegawai ke tempat terjadinya kekosongan jabatan, kedudukan, dan pekerjaan lainnya yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan teknis, sehingga memberikan suasana dan tantangan baru yang diharapkan dapat mendorong pegawai lebih termotivasi dan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan instansi dan atasan yang bersangkutan.

Salah satu upaya Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam, dalam mencapai tujuan instansi adalah dengan memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih berprestasi dalam bekerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Selain itu, penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada pegawai maupun instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai tidak berdampak pada penurunan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan mutasi personal telah dilakukan secara vertikal maupun horizontal, tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Misal, seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau di bidang tertentu dan mempunyai prestasi kerja

yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi kerja pegawai. Contoh lain beberapa pegawai yang dimutasikan karena tidak menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan tidak diselesaikan sebagaimana mestinya, pegawai mengalami kejenuhan karena terlalu lama dalam satu pekerjaan atau tugas sehingga pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi pegawai tidak dirasakan sebagai beban berat yang menurunkan prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Seperti kita ketahui jika kualitas dari pegawai baik maka dapat menjadi indikator keberhasilan suatu instansi. Kualitas pegawai yang baik salah satunya didapat dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Keberhasilan suatu instansi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik diharapkan tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: **“Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh mutasi personal terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam?”

### **Tujuan Masalah**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mutasi personal terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Pengertian Mutasi**

Menurut Hasibuan (2012:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/ tempat /pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Menurut Simamora (2016:640) mutasi dengan istilah *transfer*: *Transfer* adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama. Sedangkan Novie (2015:145) mutasi adalah suatu proses memindahkan seorang pegawai dari kedudukan, jabatan, dan bidang tugas yang lama ke yang baru yang dilakukan baik secara horizontal atau vertikal dengan prinsip *the right man in the right place* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip mutasi jabatan adalah memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

#### **2. Ruang Lingkup Mutasi**

Menurut Hasibuan (2012:104), Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat pegawai, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfer ataupun production

transfer di dalam suatu organisasi. Mutasi ini merupakan penempatan kembali (replacement) pegawai ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mutasi ini mencakup.

1. Mutasi horizontal (*job rotation /transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu. Adapun mutasi horizontal mencakup:

- a. mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/ posisi/ golongannya. Sebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.
- b. mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula

2. Mutasi cara vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/ pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedang demosi mengurangi *authority* dan *responsibility* seorang pegawai

### 3. Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Hasibuan (2012:104), Sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personel transfers*) dan alih tugas produktif (*production transfers*).

a) Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik,

antarbagian maupun pindah ke tempat lain.

b) Alih Tugas Produktif (ATP)

Adalah mutasi karena kehendak pimpinan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atas pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Pegawai yang berprestasi baik dipromosikan, sedang pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan.

c) Pendekatan mutasi dari segi waktu

Jika pendekatannya dari waktu dikenal atas *temporary transfer* dan *permanent transfer*.

a. *Temporary transfer*

Adalah mengalihkan tugaskan pegawai ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaan semula.

b. *Permanent transfer*

Adalah mengalih tugaskan pegawai ke jabatan/ pekerjaan baru dalam waktu lama sampai ia dipindahkan/ pensiun. Jadi pegawai tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara.

c. Masalah *merit rating* dan mutasi *Merit rating* artinya penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan apakah dengan rencana semula. Dalam hal ini, penilaian dilakukan apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan atau pekerjaan sedang dikerjakan.

d) Kendala-kendala pelaksanaan mutasi

1. Formasi jabatan tidak (belum) memungkinkan
2. Pengaruh senioritas

3. Soal etis (etika)
4. Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria untuk pelaksanaan.

#### 4. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2012:94). Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012:94). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi maupun nonmateri. Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi

pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

#### 5. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi

Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who*, dan *how* atau sering disingkat dengan 5W + 1H.

- *What* (apa) yang dinilai  
Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja pegawai seperti kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat dan hasil kerjanya.
- *Why* (kenapa) dinilai  
Dinilai karena:
  - Untuk menambah tingkat kepuasan para pegawai dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
  - Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel yang bersangkutan
  - Untuk memelihara potensi kerja
  - Untuk mengukur prestasi kerja para pegawai
  - Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan pegawai
  - Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
- *Where* (dimana) penilaian dilakukan
  - Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.
  - Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal
  - Di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal ataupun informal.
- *When* (kapan) penilaian dilakukan
  - Waktu penilaian yang dilakukan secara formal dan informal.
  - Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik
  - Informal: penilaian yang dilakukan terus-menerus
- *Who* (siapa) yang akan dinilai

- Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di instansi. Yang menilai (*appraiser*) atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk instansi itu.
- *How* (bagaimana) menilainya
  - Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.

## 6. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berguna untuk instansi serta bermanfaat bagi pegawai. Menurut Hasibuan (2012:90) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

- Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- Untuk mengukur prestasi pegawai yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam instansi.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan

meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

- Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

## 7. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009:133), penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut.

- Peningkatan Prestasi kerja dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- Kesempatan kerja yang adil Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan.
- Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus.

- Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi kurang baik atau jelek.

- Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

- Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *asosiatif*. “Menurut Sugiyono (2012:36), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan bentuk hubungan kausal yang bersifat sebab akibat.

**Definisi Operasional**

Untuk mengarahkan pengumpulan, pengolahan dan analisis data dalam

penelitian ini sejumlah definisi operasional berikut.

**1. Mutasi**

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. (Hasibuan, 2012:102)

**2. Prestasi pegawai**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2012:94)

Tabel 3.4. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber Data
Mutasi Personal	Horizontal	Mutasi tempat	Kuesioner
		Mutasi jabatan	
	Vertikal	Perubahan posisi	
Prestasi Kerja	Sasaran/ standar penilaian	Kesetiaan	
		Tanggung Jawab	
		Ketaatan	
		Kejujuran	
		Kerjasama	
		Prakarsa	
Kepemimpinan			

**3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam berjumlah 80 Orang yang terdiri dari 8 kelurahan.

**4. Teknik Analisa Data**

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Untuk memecahkan masalah dan

menguji kebenaran hipotesis yang diajukan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel, dimana nilai  $r$ -tabel = 0,242 maka data dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Strategi Mutasi Personal (X)**

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Mutasi Personal (X)	1	0.725	0,242	Valid
	2	0.357	0,242	Valid
	3	0.376	0,242	Valid
	4	0.408	0,242	Valid
	5	0.411	0,242	Valid
	6	0.504	0,242	Valid
	7	0.601	0,242	Valid
	8	0.768	0,242	Valid
	9	0.535	0,242	Valid
	10	0.418	0,242	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel mutasi personal (X) menunjukkan nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel (0,242), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang dijadikan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui validitas variabel prestasi pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Prestasi Pegawai (Y)**

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi Pegawai (Y)	1	0.273	0,242	Valid
	2	0.345	0,242	Valid
	3	0.385	0,242	Valid
	4	0.377	0,242	Valid
	5	0.331	0,242	Valid
	6	0.351	0,242	Valid
	7	0.411	0,242	Valid
	8	0.618	0,242	Valid
	9	0.249	0,242	Valid
	10	0.612	0,242	Valid
	11	0.646	0,242	Valid
	12	0.594	0,242	Valid
	13	0.282	0,242	Valid
	14	0.290	0,242	Valid

Sumber: Data primer, diolah SPSS (2020)

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini apabila nilai *Reliability Coefficient (Alpha)* lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,6$ ), maka variabel dan item yang diukur dapat dipercaya.

**Tabel 4.11.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Personal (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

Sumber : Diolah Uji Statistik SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas atas variabel mutasi personal (X) memiliki nilai 0,719, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

**Tabel 4.12.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	14

Sumber : Diolah Uji Statistik SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas atas variabel prestasi pegawai (Y)



memiliki nilai 0,688, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

**Uji Regresi Sederhana**

Tabel 4.13. Analisis koefisien Determinasi Regresi Linear Sederhana

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.608	2.445

a. Predictors: (Constant), Mutasi\_Personal

b. Dependent Variable: Prestasi\_Pegawai

Sumber : Diolah Uji Statistik SPSS (2020)

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* pada Tabel diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,785 dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,617 dan nilai *R Square* setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,608. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mutasi personal (X) dapat dijelaskan oleh prestasi pegawai (Y) dengan variabel mutasi personal (X) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Angka 39,2% juga menggambarkan bahwa model persamaan dari penelitian ini sudah baik karena sudah mendekati dari nilai maksimum yaitu 100%.

Tabel 4.14. Analisis Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.985	4.416		4.978	.000
	Mutasi_Personal	.892	.107	.785	8.319	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Pegawai

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.985 + 0.892X$$

Keterangan:

- X = Mutasi Personal
- Y = Prestasi Pegawai

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.15 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 21.985 dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel Mutasi Personal (X) maka Prestasi Pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan sebesar 21.985.
2. Nilai koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.892 dapat diartikan bahwa apabila variabel mutasi personal (X) meningkat sebesar satu satuan maka diharapkan Prestasi Pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan akan naik sebesar 0.892.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu rotasi jabatan. Bila ditentukan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4.15 Uji Hipotesis (uji t)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Standardized Predicted Value	.000	44	1.000	.00000000	-.3004333	.3004333

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diasumsikan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikan dari variabel independen dengan hasil hipotesis :

Ho = Koefisien regresi tidak signifikan

Ha = Koefisien regresi signifikan

Sedangkan kriteria dalam pengambilan keputusan :

- Jika Prob > 0,05 maka Ho diterima
- Jika Prob < 0,05 maka Ha ditolak

Hal ini dapat dilakukan pengujian parsial yaitu pengaruh variabel Mutasi Personal (X) maka Prestasi Pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam diperoleh nilai sig = 0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti **Ada Mutasi Personal (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y)**

## Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

### Analisis Korelasi

		Mutasi_Personal	Prestasi_Pegawai
Mutasi_Personal	Pearson Correlation	1	.785
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Prestasi_Pegawai	Pearson Correlation	.785	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2020)

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel mutasi personal (X) terhadap prestasi pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

### PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian data, mutasi personal berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% dalam taraf kuat. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik mutasi personal maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi pegawai. Sebaliknya, semakin buruk mutasi personal akan mengakibatkan semakin rendahnya prestasi pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Antara Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Pagaralam Selatan

Kota Pagar Alam hal ini dibuktikan dengan

1. Pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa mutasi jabatan dilaksanakan guna meningkatkan karir PNS di lingkup Pemerintah Kota Pagaralam. Pelaksanaan mutasi jabatan merupakan sebuah proses dalam mereformasi birokrasi agar dapat mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Namun pemutasian pegawai terkadang berimplikasi politik dimana pegawai yang dimutasi dan ditempatkan pada jabatan penting tertentu agar pegawai pegawai tersebut melancarkan kepentingan pribadi kepala daerah.
2. Pengaruh mutasi personal (X) terhadap prestasi pegawai (Y) Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam nilai korelasinya sebesar 0,785 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat.
3. Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary*, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,785 dan nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah 0,617 dan nilai  $R$  Square setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,608. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mutasi personal (X) dapat dijelaskan oleh prestasi pegawai (Y) dengan variabel mutasi personal (X) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novie Rarung. 2015. *Pengaruh Mutasi Pegawai dan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut*. Jurnal EMBA Vol.3 No.4.
- Shinta Rundengan. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. Jurnal Riset Bisnis dan
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.