



Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Regina Triyulianti Aulia Eraku^{1*)}, Rosman Ilato¹⁾, Roy Hasiru¹⁾.

¹Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo

Article Info

Article history:

Received: 04 January 2023;

Accepted: 19 January 2023;

Published: 26 January 2023.

Keywords:

Movements and Performance of Civil Servants

Abstract

The objective of this research was to find out to what extent the effect of job mutations on the performance of civil servants at the Department of Health of Gorontalo Province. Moreover, The research method used was a quantitative research method where the data collection techniques were observation, questionnaires, and documentation, and the data analysis was done through simple regression analysis. The research finding depicted that the statistical hypothesis was accepted, and there was an effect of job mutations on the performance of civil servants at the Department of Health of Gorontalo Province. The effect of job mutations on the performance of civil servants was 68.4%, while the remaining 31.6% was affected by other variables that were not examined in this research.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Selain itu, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dimana teknik pengumpulan datanya adalah observasi, angket, dan dokumentasi, serta analisis data dilakukan melalui analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menggambarkan bahwa hipotesis statistik diterima, dan terdapat pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja PNS sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

How to Cite:

Eraku, R, T, A., Ilato, R., Hasiru, R. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 45-52.

*Corresponding Author

erakuregina@gmail.com : Regina Triyulianti Aulia Eraku

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk instansi pemerintah beserta aparturnya. Sebagai aparatur, PNS merupakan profesi yang menjadi tulang punggung negara dalam menjalankan amanah rakyatnya. SDM aparatur yang melimpah sebenarnya memiliki permasalahan tersendiri seperti rendahnya kinerja.

Pengelolaan faktor penilaian objektif SDM berfokus pada kinerja nyata PNS di Dinas Kesehatan, secara teoritis kondisi apa yang mempengaruhi sebelumnya sedangkan faktor subjektif cenderung berupa pendapat seperti sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki kinerja sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

Penilaian kinerja pegawai sebagai perilaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja pegawai menurut unit kerjanya.

Mutasi Pegawai Sastrohadiwiryo dalam (Kadarisman, 2012: 68) mendefinisikan mutasi sebagai kegiatan kepegawaian yang berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status kepegawaian tenaga kerja pada situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja sebagaimana mestinya. semaksimal mungkin bagi organisasi.

Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja sama secara sinergis baik secara vertikal maupun horizontal dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan oleh organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi kebosanan pegawai terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, selain untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang pekerjaannya masing-masing dimana dalam pelaksanaan mutasi kerja sering disalahartikan yaitu sebagai hukuman jabatan. atau berdasarkan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dalam melaksanakan mutasi harus benar-benar didasarkan pada penilaian yang objektif dan berdasarkan indeks prestasi yang dicapai pegawai, mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya. Kesempatan menduduki suatu jabatan merupakan masalah tersendiri yang dihadapi oleh seorang pegawai.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kolerasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuisioner.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

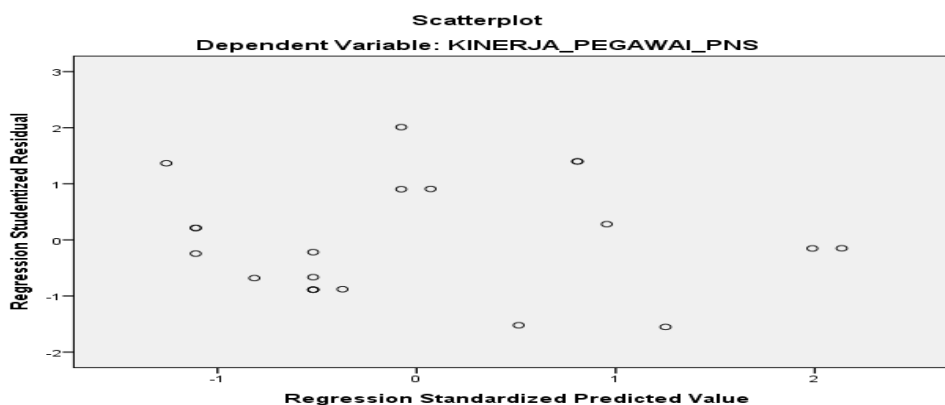
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51318319
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,580
Asymp. Sig. (2-tailed)		,890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,890 dimana nilai ini lebih besar dari alpha 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedatisitas



Dari *scatterplot* pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (independen) terhadap variabel dependen (tergantung) dan untuk memprediksi variabel dependen

(tergantung) menggunakan variabel independen (independen). Setelah pengujian asumsi klasik yaitu normalitas data dan heteroskedastisitas data telah terpenuhi, tahap selanjutnya adalah pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 21.0. ditampilkan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,674	12,492		,534	,599
MUTASI	,978	,153	,827	6,406	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_PNS

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana yang dibangun adalah:

$$\hat{Y} = 6.674 + 0.978X$$

Dari model tersebut diinterpretasikan hal – hal sebagai berikut:

- Jika tidak ada pengaruh dari variabel Mutasi (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata-rata Kinerja Pegawai (PNS) adalah sebesar 6.674 satuan.
- Setiap perubahan variabel Mutasi akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (PNS) sebesar 0,978 kali satuannya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,674	12,492		,534	,599
MUTASI	,978	,153	,827	6,406	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_PNS

Dari hasil di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **6.406** dan tingkat signifikan sebesar **0,000**. Dengan demikian diperoleh hasil uji signifikan sebagai berikut:

Taraf Signifikansi α	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
5%	6.406	2,079	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi α

sebesar 5%, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya signifikan. Hal ini mengartikan bahwa Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (PNS) di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827^a	,684	,667	4,63043

a. Predictors: (Constant), MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_PNS

Berdasarkan hasil analisis di atas, nilai koefisien korelasi Pearson adalah **0,827**. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang *sangat kuat* antara mutasi (X) terhadap kinerja pegawai (PNS) (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Analisis Korelasi

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi X terhadap Y

R	R Square	Kontribusi Faktor
		Lain
0.827	0.684	0.475

Berdasarkan hasil di atas diperoleh R-Square sebesar 0,684. Nilai tersebut berarti bahwa 68,4% variabilitas mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dapat dijelaskan oleh mutasi, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dalam proses penelitian, dapat diperoleh bahwa penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi linier sederhana yang melihat pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel bebas.

melompat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah mutasi (variabel X) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (variabel Y).

Subyek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan populasi sebanyak 268 pegawai dengan besar sampel 21 pegawai yang merupakan pejabat di bidang tertentu sebagai representasi dari seluruh pegawai di dinas tersebut.

Permasalahan dan tujuan penelitian adalah peneliti ingin mengukur besarnya pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dengan tahapan penelitian antara lain sebagai berikut:

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi linier sederhana yang melihat pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah mutasi (variabel X) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (PNS) (variabel Y).

Subyek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan

populasi sebanyak 268 pegawai dengan besar sampel 21 pegawai yang merupakan pejabat di bidang tertentu sebagai representasi dari seluruh pegawai di dinas tersebut.

Permasalahan dan tujuan penelitian adalah peneliti ingin mengukur besarnya pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dengan tahapan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Pengujian validitas dan reliabilitas item pertanyaan atau instrumen dua variabel yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Seluruh item item yang berjumlah 20 butir pertanyaan untuk setiap variabel (mutasi dan kinerja pegawai) dinyatakan valid dengan melihat nilai $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} . Kemudian nilai reliabilitas kedua variabel tersebut dinyatakan sangat tinggi dan reliabel (dapat diandalkan) untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini.
2. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis yaitu uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel perancu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,890 dimana nilai ini lebih besar dari alpha 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua observasi atau pengamatan. Model regresi yang baik adalah terdapat homoskedastisitas dalam model tersebut, atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika terlihat bahwa residual acak yang dibakukan tidak membentuk pola tertentu, tetapi terlihat acak. Dari scatterplot pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik nol atas maupun nol bawah sumbu vertikal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini
3. Selanjutnya pengujian regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengukur hubungan fungsional antar variabel dalam penelitian. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 6,674 + 0,978X$. Konstanta sebesar 6,674 menyatakan bahwa jika nilai mutasi (X) adalah 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) bertanda positif sebesar 6,674. Koefisien regresi X sebesar 0,978 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai mutasi maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,978. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh yang positif antara mutasi dengan kinerja pegawai.
4. Pada hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara mutasi (X) terhadap kinerja pegawai (PNS) (Y). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,684. Nilai tersebut berarti bahwa 68,4% variabilitas mengenai Kinerja Pegawai (PNS) di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dapat dijelaskan oleh mutasi, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Diketahui nilai t hitung 6,406 $>$ t tabel 2,079 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (PNS) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya

pengaruh antara mutasi terhadap kinerja pegawai (PNS) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo diterima dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dikemukakan pembahasan sebagai berikut: mutasi berpengaruh positif sebesar 0,978 dan signifikan pada alpha 0,05 terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Selain itu, hasil perhitungan nilai koefisien menunjukkan korelasi sebagai tanda keeratan hubungan yang sangat kuat, sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 68,4% kinerja pegawai ditentukan oleh pelaksana pekerjaan. mutasi.

Saran

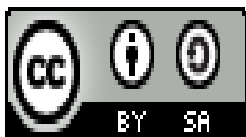
Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan saran ini sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan kantor dapat melakukan berbagai program mutasi secara internal sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja yang optimal bagi seluruh pegawai di segala bidang di kantor.
2. Peneliti lain perlu mengembangkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini, baik dalam sampel penelitian lain maupun dengan metode penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, M. Joko Affandi. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi*.
- Amelia Amzar, Chalid Sahuri.(2012). *Peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja. Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol.1, No.1,November 2012*.
- Billy Yanis Saputra, Susi Hendriani, Machasin. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Penetapan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis*.
- Ela Suparinah. (2018). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantion Di Penajam Paser Utara. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*.
- Hilal Akbar. (2017) *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera*.
- Irmayani M. (2018) *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang Tahun 2018. Skripsi*.
- Niti Semito, Alex. S. (2008). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Novie Rarung, Lisbeth.M, Victor P.K. Lengkong. (2015). *Pengaruh Mutasi Pegawai dan pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai.*
- Riana Kasiran.(2021). *Analisis mutasi pindah pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah provinsi sulawesi selatan. Jurnal Administrasi Negara, Vol.27, No.03,Desember 2021.*
- Saing, Bungaran. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lemlit, Vol. 2, No. 2.*
- Sudjana.(2005). *Metode Statistik.* Bandung: Tarsito.
- Saing, Bungaran. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lemlit, Vol. 2, No. 2.*
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika.(2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana 3 (5).*
- Undang-undang No. 5 Tahun (2014) *Tentang Aparatur Sipil Negara.*
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo. (2016). *Pengaruh Penempatan kerja Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16.No.01.*
- PP. No. 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-pokok kepegawaian.*
- Vega Sekarmiati. (2021). *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Tahun 2021. Skripsi.*
- Wirawan. (2013). *Manajemen Kinerja,* Edisi Ketiga, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia