

HUBUNGAN PELAKSANAAN MUTASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKULU SELATAN

OLEH :
Soehito Efendi, S.Pd.,M.Si

ABSTRAK

Salah satu asset instansi atau perusahaan yang disepakati dianggap terpenting adalah sumber daya manusia. Untuk itu setiap instansi atau perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusianya, agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi sehingga mampu menyediakan suatu keunggulan yang bersaing dan berkesinambungan (*Sustainable Competitive Advantage*) bagi instansi atau perusahaan. Dari hasil penelitian ini, maka koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara mutasi dengan prestasi kerja adalah kuat, terbukti dengan $R=0,966$ dan besarnya $R^2 = 0,934$ artinya 93,4% prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan dipengaruhi oleh variasi variabel mutasi dan 6,6% lagi dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah hipotesis kedua yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari probabilitas $0,000 \leq 0,05$ (taraf kesalahan). Mutasi yang dilaksanakan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan masuk dalam kategori tinggi, ini berarti mutasi telah berjalan dengan baik. Selanjutnya diiringi dengan hasil kuesioner mengenai prestasi kerja masuk dalam kategori tinggi, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pegawai sudah menunjukkan prestasi yang baik pula.

Keyword : Pelaksanaan Mutasi dan Prestasi Kerja

A. Pendahuluan

Salah satu asset instansi atau perusahaan yang disepakati dianggap terpenting adalah sumber daya manusia. Untuk itu setiap instansi atau perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusianya, agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi sehingga mampu menyediakan suatu keunggulan yang bersaing dan berkesinambungan (*Sustainable Competitive Advantage*) bagi instansi atau perusahaan.

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting dan selalu ingin mengaktualisasikan dirinya, dengan segala kemampuan dan harapannya dalam setiap hal. Oleh karena itu perlu adanya pengintegrasian dari aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam instansi atau perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering kali terjadi ketidaksesuaian individu terhadap lingkungan dan kebutuhan

insatansi atau perusahaan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi, banyak cara yang harus dilakukan antara lain: peningkatan pendidikan, motivasi, pelatihan, kompensasi, dan mutasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan, dimana termasuk di dalamnya pemindahan pengoperasian tanggung jawab.

Pada perusahaan mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi pegawai bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu dan mampu meningkatkan kerja sama dengan kelompok, tenaga kerja tersebut memiliki kemampuan dipromosikan, kegairahan dan prestasi kerja meningkat, serta mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya.

Sistem mutasi penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau

perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Mutasi juga penting untuk mengatasi kejenuhan, kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan.

Menurut Siswanto (2002:12 1), perusahaan yang tidak melaksanakan mutasi adalah perusahaan yang memiliki manajemen yang tidak tepat dan menyimpang. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan, merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam Bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak terlepas dalam melaksanakan mutasi.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan melaksanakan mutasi terhadap pegawai-pegawainya dengan berbagai macam alasan seperti keinginan sendiri, alih tugas dan hukuman. Di samping mutasi yang dilakukan terhadap para pegawainya, penilaian prestasi kerja juga turut diperhatikan karena mempengaruhi nilai kerja pegawai. Penilaian harus dilakukan dengan objektif agar instansi atau perusahaan tidak salah dalam menentukan pengembangan pegawai di masa mendatang serta tidak menimbulkan kekecewaan dan pandangan yang negatif dari para pegawai.

Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan, penilaian prestasi pekerjaan pegawainya juga berdasarkan atas pengisian Absen datang dan pulang. Absen ini wajib diisi setiap harinya oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kemudian pada hari itu juga diajukan kepada atasannya untuk mendapat penilaian.

Daftar Hadir (Absen) ini akan berpengaruh dalam membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). DP3 merupakan daftar konduite dari pegawai yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan DP3 Pegawai Negeri Sipil adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang.

Daftar tersebut digunakan sebagai dasar

dalam melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil antara lain dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Nilai dalam DP3 digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan mutasi kepegawaian dalam tahun berikut kecuali ada perbuatan tercela dari pegawai negeri sipil yang bersangkutan yang dapat mengurangi nilai tersebut. Hal ini menunjukkan besarnya peranan dan pentingnya mutasi terhadap instansi atau perusahaan.

Setiap instansi tentunya terdapat berbagai macam keluhan dari pegawai tentang pelaksanaan mutasi tidak adil sehingga sebahagian pegawai jenuh dan kurang semangat dalam bekerja karena sudah lama bekerja tidak dimutasikan.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Apakah pelaksanaan mutasi berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan?”**

B. Landasan Teori

Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut dengan mutasi. Istilah lain yang mengacu pada pengertian mutasi adalah transfer, alih tugas, job rotation dan pemindahan. Mutasi itu sendiri menurut Siswanto (2002:211) adalah kegiatan ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Secara umum, mutasi meliputi segala perubahan yang dialami oleh seorang pegawai, baik dalam bentuk kenaikan pangkat atau jabatan, penurunan pangkat, jabatan atau dalam bentuk perubahan tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lain, dari satu bagian ke bagian lain. Mutasi pegawai dapat terjadi berdasarkan pertimbangan pembinaan karir pegawai dan untuk kepentingan perusahaan, tetapi dapat pula terjadi karena keinginan pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah merupakan suatu kegiatan dari suatu perusahaan dalam melaksanakan prinsip *The Right Man On The Right Place*, agar

karyawan yang bersangkutan mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi sebesar-besarnya.

Pelaksanaan mutasi bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan. Mutasi dapat juga memantapkan wawasan tenaga kerja yang memang dibutuhkan karena dengan kematangan wawasan, karyawan sudah mampu mengatasi masalah yang dihadapi.

Menurut Wursanto (1999:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
2. Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
3. Memberi jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya.
4. Tidak terjadi kejenuhan.
5. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi para karyawan pun sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk:

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kejenuhan dan kebosanan
4. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru
5. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Menurut Hasibuan (2000:15) tujuan mutasi itu antara lain:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya

7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Mutasi merupakan kebijakan dari perusahaan terhadap karyawannya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan, oleh karena itu sebaiknya suatu perusahaan dapat membuat rencana yang jelas untuk pemindahan atau mutasi bagi karyawan perusahaannya.

Mutasi dapat dirasakan karyawan yang bersangkutan sebagai penghargaan atas dirinya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya. Sebaliknya suatu mutasi dapat dirasakan karyawan yang bersangkutan sebagai suatu hukuman atas dirinya. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Nitisemo (1996:119), hal ini terjadi karena:

1. Karyawan tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya
2. Hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan
3. Perasaan dari karyawan bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang lebih baik dan lebih terhormat dari pekerjaan-pekerjaan lain yang sederajat, dan lain-lain.

Dampak positif dari mutasi (Nitisemo, 1996:12) antara lain:

1. Mutasi dapat menghilangkan rasa jenuh terhadap suatu pekerjaan
2. Mutasi meningkatkan kegairahan dan prestasi kerja
3. Mutasi menempatkan karyawan pada tempat yang tepat
4. Mutasi meningkatkan produktivitas kerja
5. Mutasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

Dampak negatif dari mutasi menurut Nitisemo (1996:121), mutasi dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira 2003:67). Indikatornya antara lain:

1. Pengetahuan dan keterampilan
2. Metode kerja
3. Inisiatif dan kesungguhan kerja
4. Pemanfaatan waktu kerja
5. Hasil kerja

Menurut Suprianto (2002:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Peningkatan prestasi menurut Mukijat (1996:186), dapat dilakukan melalui:

1. Motivasi
2. Kompensasi
3. Jenjang karir
4. Mutasi

Adapun indikasi rendahnya prestasi kerja menurut Mukijat (1996:185), adalah tidak fokus pada pekerjaan, keluarnya tenaga kerja, keluhan, pemogokan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, masalah disiplin, dan pengurangan output yang dihasilkan.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya berlaku bagi semua karyawan di perusahaan tanpa memandang level maupun bidang pekerjaan. Dengan pelaksanaan penilaian akan menimbulkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai di antara bidang-bidang lain dan merasa memiliki perusahaan sebagai suatu kesatuan. Dari suasana demikian diharapkan akan muncul suatu kepribadian yang khas dari perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu sangat diperlukan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil. Selain itu penilaian yang objektif ini juga mempunyai dua kepentingan yaitu kepentingan organisasi itu sendiri maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik akan dapat membantu meningkatkan kesetiaan dan sekaligus juga meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan perusahaan. Menurut Nawawi (1997:255), disebutkan bahwa syarat-syarat dari sistem penilaian adalah *relevance*, *acceptability*, *reability*, *sensitivity*, *practicality*.

1. *Relevance* berarti bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur

hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

2. *Acceptability* berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. *Reliability* berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas sistem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: waktu dan frekuensi penilaian.
4. *Sensitify* berarti sistem penilaian tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup ataupun gagal telah dilakukan oleh seorang karyawan.
5. *Practicality* berarti sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas para karyawan. Secara ringkas sistem penilaian prestasi kerja sebaiknya relevan (*relevant*), dapat diterima (*acceptable*), dapat dipercaya (*reliable*), peka (*sensitive*) dan praktis (*practical*). Setelah sistem penilaian ditentukan, maka sebaliknya harus ditentukan pula kriteria keberhasilan suatu pekerjaan yang biasanya meliputi: Kuantitas, kualitas, waktu yang digunakan, dan yang satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya berdasarkan sistem penilaian tersebut dilakukan pengukuran dan perbandingan terhadap informasi yang telah diperoleh dari setiap karyawan selama periode tertentu.

Penilai (appraiser) setelah mengetahui pengertian, ruang lingkup, tujuan, dan unsur-unsur yang akan dinilai, juga harus mengetahui skala nilai dan metode penilaian yang akan dipergunakan dalam penilaian prestasi karyawan perusahaan atau organisasi.

Penilai membuat daftar unsur-unsur yang akan dinilai dari setiap karyawan berbentuk tabulasi dan memberikan bobot nilai untuk setiap unsur itu. Bobot dari unsur-unsur yang diberi dijumlahkan, kemudian dihitung nilai bobot rata-rata, nilai bobot rata-rata inilah yang menjadi indeks prestasi karyawan yang bersangkutan.

Indeks prestasi ini menyatakan dengan angka atau huruf yang disebut sangat baik, baik, cukup baik, sedang atau kurang. Indeks prestasi dijadikan dasar kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan seperti promosi, demosi atau diberhentikan.

C. Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 39 orang. Dalam menentukan populasi yang akan dijadikan sampel penulis menggunakan Teknik Sampling Jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003 :78).

Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode deskriptif yaitu metode yang penganalisaanya dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Selanjutnya menggunakan metode korelasi product moment (r) menurut Umar (2001:154-156) yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan satu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak memperhitungkan atau mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel yang lain. Variabel yang dimaksud terbagi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis, data diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 18.00.

Dalam penelitian ini data yang ada di uji dalam beberapa tahap antara lain:

1. Pengujian Hipotesis

Pengertian hipotesis yang dilakukan adalah uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan apakah secara individual variabel mutasi sebagai variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat. Dalam pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: \beta = 0$$

Artinya, variabel mutasi sebagai variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y).

$$H_1: \beta \neq 0$$

Artinya, variabel mutasi sebagai variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel x (mutasi) terhadap variabel y (prestasi kerja). Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 2004: 186).

$$D = r^2 \times 100 \%$$

D. Hasil dan Analisis Data

1. Variabel Bebas (Mutasi)

Angket untuk pertanyaan variabel bebas (mutasi) yang disebarakan kepada responden memperoleh nilai jawaban sebagai berikut:

Tabel 1. Pendapat Responden Terhadap Variable Mutasi (x)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
Soal	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
1	21	53.85	15	38.46	3	7.69	0	0.00	0	0.00	39	100.00
2	18	46.15	12	30.77	6	15.38	3	7.69	0	0.00	39	100.00
3	15	38.46	12	30.77	6	15.38	3	7.69	3	7.69	39	100.00
4	18	46.15	12	30.77	9	23.08	0	0.00	0	0.00	39	100.00
5	15	38.46	12	30.77	9	23.08	3	7.69	0	0.00	39	100.00
6	18	46.15	12	30.77	9	23.08	0	0.00	0	0.00	39	100.00
7	15	38.46	15	38.46	6	15.38	3	7.69	0	0.00	39	100.00
8	12	30.77	12	30.77	9	23.08	3	7.69	3	7.69	39	100.00
Jumlah	132		102		57		15		6		312	
Rerata	16.50		12.75		7.13		1.88		0.75		39.00	100.00

Sumber: Hasil Penelitian, Tahun 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- Pada Pertanyaan pertama, 53,85% responden menyatakan sangat setuju mutasi itu penting dilakukan dalam instansi, 38,46% responden menyatakan setuju, 7,69% responden menyatakan ragu-ragu.
- Pada Pertanyaan kedua, 46,15% responden menyatakan sangat setuju bahwa ia ingin dimutasikan ke daerah yang jauh dari tempat ia bekerja, 30,77% responden menyatakan setuju, 15,38% responden ragu-ragu dan 7,69% responden menyatakan tidak setuju dimutasikan ke daerah.
- Pada pertanyaan ketiga, 38,46% responden menyatakan bahwa mutasi dilakukan bagi pegawai yang tidak dapat bekerja sama dengan kelompok, 30,77% responden menyatakan setuju, 15,38% responden menyatakan ragu-ragu, 7,69% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- Pada pertanyaan keempat, 46,15% responden menyatakan sangat setuju dengan pelaksanaan mutasi dilakukan terhadap pegawai yang paling lama memegang suatu jabatan, 30,77% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu.
- Pada pertanyaan kelima, 38,46% responden menyatakan sangat setuju bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan objektif, 30,77% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu dan 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- Pada pertanyaan keenam, 46,15% responden menyatakan sangat setuju bahwa mutasi dapat menghindarkan rasa jenuh terhadap suatu pekerjaan, 30,77% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu.
- Pada pertanyaan ketujuh, 38,46% responden menyatakan sangat setuju bahwa mutasi mengurangi labour turn over, 38,46% responden juga menyatakan setuju, 15,38% responden menyatakan ragu-ragu dan 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- Pada pertanyaan kedelapan, 30,77% responden menyatakan setuju bahwa mutasi menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, 30,77% responden menyatakan sangat setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu, 7,69% responden menyatakan tidak setuju dan 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pernyataan mutasi.

2. Variabel Terikat (Prestasi Kerja)

Berikut ini akan disajikan tabel distribusi pendapat responden terhadap variabel prestasi kerja yang dikembangkan dalam 8 (delapan) item pertanyaan.

Tabel 2. Pendapat Responden Terhadap Variabel Prestasi (y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	Soal	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh
1	9	23.08	15	38.46	9	23.08	3	7.69	3	7.69	39	100.00
2	12	30.77	15	38.46	9	23.08	3	7.69	0	0.00	39	100.00
3	12	30.77	15	38.46	9	23.08	3	7.69	0	0.00	39	100.00
4	9	23.08	12	30.77	9	23.08	9	23.08	0	0.00	39	100.00
5	6	15.38	15	38.46	9	23.08	6	15.38	3	7.69	39	100.00
6	6	15.38	15	38.46	12	30.77	3	7.69	3	7.69	39	100.00
7	9	23.08	18	46.15	9	23.08	3	7.69	0	0.00	39	100.00
8	9	23.08	18	46.15	9	23.08	3	7.69	0	0.00	39	100.00
Jumlah	72		123		75		33		9		312	
Rerata	9.00		15.38		9.38		4.13		1.13		39.00	100.00

Sumber: Hasil Penelitian, Tahun 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Pada pertanyaan pertama, 23,08% responden menyatakan sangat setuju bahwa prestasi akan meningkat setelah dimutasikan, 38,46% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu, 7,69% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pada pertanyaan kedua, 30,77% responden menyatakan sangat setuju dengan pengetahuan tentang pekerjaan meningkat dengan baik setelah dimutasikan, 38,46% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu dan 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada pertanyaan ketiga, 30,77% responden menyatakan sangat setuju bahwa mutasi dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, 38,46% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu dan 7,69% responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada pertanyaan keempat, 23,08% responden menyatakan sangat setuju bahwa mutasi merupakan penghargaan terhadap prestasi, 30,77% responden menyatakan setuju, 23,08% menyatakan ragu-ragu, dan 23,08% responden menyatakan tidak setuju.
5. Pada pertanyaan kelima, 15,38% responden sangat setuju bahwa mutasi merupakan salah satu bentuk hukuman, 38,46% responden menyatakan setuju, 23,08% menyatakan ragu-ragu, 15,38% responden menyatakan tidak setuju, dan sisanya 7,69% menyatakan sangat tidak

setuju.

6. Pada pertanyaan keenam, 23,08% responden menyatakan sangat setuju bahwa faktor prestasi karyawan dalam bentuk kejujuran diperhatikan dan dihargai perusahaan, 38,46% responden menyatakan setuju, 30,77% responden menyatakan ragu-ragu, 7,69% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Pada pertanyaan ketujuh, 23,08% responden menyatakan sangat setuju bahwa faktor kerajinan bekerja mempengaruhi kelangsungan perusahaan, 46,15% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu dan selebihnya 7,69% responden menyatakan tidak setuju.
8. Pada pertanyaan kedelapan, 23,08% responden menyatakan sangat setuju dengan kualitas kerja baik dengan adanya gambaran prestasi yang telah dicapai instansi, 46,15% responden menyatakan setuju, 23,08% responden menyatakan ragu-ragu dan selebihnya 7,69% responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat digambarkan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu terhadap pertanyaan dari variabel (Y) yaitu prestasi kerja.

3. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik yaitu analisis korelasi Product Moment (r). Pada metode ini akan dapat diketahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi (X) dan prestasi kerja karyawan (Y), dapat dilihat dengan

cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada level of significance 5%, dimana bila nilai r hitung $\geq r$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian sebaliknya. Perhitungan analisis korelasi product moment (r) dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan software (perangkat lunak) komputer SPSS versi 18.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diuraikan keterangan sebagai berikut:

- a. Korelasi Pearson (r) = 0,966, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara mutasi dan prestasi. Koefisien korelasi bertanda (+) artinya jika mutasi dinaikkan maka prestasi akan naik juga (hubungan searah).
- b. Sig (1-tailed) 0,000 artinya korelasi tersebut signifikan. Hal ini dapat kita ketahui dengan cara membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf kesalahan. Oleh karena probabilitas yang didapat 0,000 lebih kecil 0,05 maka korelasi adalah signifikan. Kita juga bisa mengetahui hal ini dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), dimana r hitung sebesar 0,966 dan r tabel dengan $df = 39$ sebesar 0,308 maka korelasi signifikan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis kedua yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel mutasi (X) pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan terhadap variasi variabel prestasi kerja (Y) dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hasil pengujian koefisien determinasi dan penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 18.0 for windows didapat bahwa R (koefisien korelasi) sebesar 0,966 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dimana koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,934 berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ menunjukkan variasi naik turunnya prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan dipengaruhi oleh variasi pada variabel 93,4% sedangkan 6,6% dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan

1. Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara mutasi

dengan prestasi kerja adalah kuat, terbukti dengan $R=0,966$ dan besarnya $R^2 = 0,934$ artinya 93,4% prestasi kerja pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan dipengaruhi oleh variasi variabel mutasi dan 6,6% lagi dipengaruhi oleh variasi variabel lain.

2. Hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah hipotesis kedua yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari probabilitas $0,000 \leq 0,05$ (taraf kesalahan).
3. Mutasi yang dilaksanakan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan masuk dalam kategori tinggi, ini berarti mutasi telah berjalan dengan baik. Selanjutnya diiringi dengan hasil kuesioner mengenai prestasi kerja masuk dalam kategori tinggi, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pegawai sudah menunjukkan prestasi yang baik pula.

Daftar Pustaka

- Harahap, Diana S. 2001. Peningkatan Kegairahan dan Prestasi Kerja Melalui Pelaksanaan Mutasi Pada PT. (persero) Jasa Raharja.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.
- Manullang, M. 1996. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategik. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mukizat, 1996. Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju: Bandung.
- Nasution Mulia, 2000. Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam Perusahaan, Djambatan: Jakarta.
- Nawawi Hadari, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemo, Alex S, 1996. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, edisi Ketiga: Jakarta.
- Pratisto, Arif, 2003. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. Alex Media Komputindo: Jakarta.
- Siagian S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. Manajemen

- Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan I, STIE YKPN.
- Siswanto Bejo, 2002. Manajemen Tenaga Kerja, Penerbit Sinar Baru: Bandung.
- Sugiyono, 2004. Metode penelitian Bisnis, CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharsimi, 2000. Manajemen penelitian, Rineka Cipta: Jakarta.
- Sugiono, 2003. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung.
- Suprianto, Jhon, 2002. Penilaian kerja dan pengembangan karyawan, BPFE: Jakarta.
- Umar, 2001. Statistik Binis, Salemba: Jakarta.
- Wursanto, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sinar Baru: Bandung