

## PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KEPOLISIAN RESORT BANTAENG

Dwi Wahyuni<sup>1</sup>, Abdul Kadir Adys<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of job rotation on the performance of Bantaeng Resort Police officers. The performance of officers is influenced by several factors, one of which is job rotation. Proper and directed job rotation can improve officer performance. This study uses a descriptive quantitative and associative research method, utilizing a questionnaire as an instrument. The sampling technique used in this study is total sampling, targeting Bantaeng Resort Police officers with a sample size of 22 individuals. The data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique employs simple linear regression analysis. Data validity is ensured through validity and reliability tests. The results of this study show that job rotation has an effect on the performance of Bantaeng Resort Police officers. Based on the output from the model summary, the R value obtained is 0.821, indicating the influence of the independent variable, job rotation (X), on the dependent variable, officer performance (Y), which is further strengthened by the coefficient of determination (R Square) or its determination coefficient of 0.674 or 67.4%.*

**Keywords:** job rotation, officer performance, integrity

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat Kepolisian Resor Bantaeng. Kinerja aparat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu Mutasi kerja. Mutasi kerja yang baik dan terarah dapat meningkatkan kinerja aparat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif, dengan menggunakan instrument kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *total sampling*, sasarannya yaitu aparat kepolisian Resort Bantaeng dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 22 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Keabsahan data diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi kerja memberikan pengaruh terhadap aparat Kepolisian Resor Bantaeng. Berdasarkan output dari model summary hasil yang diperoleh R sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependent atau kinerja aparat (Y) yang juga di perkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,674 atau 67,4%.

**Kata kunci:** mutasi kerja, kinerja aparat, integritas

## PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa disebut dengan (Polri) adalah lembaga non-departemen yang di mana bertugas menegakkan hukum, menjaga ketertiban dan keamanan, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya (Hutahaean, 2022).

Dalam melaksanakan peran dari kepolisian, sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh terhadap sumber daya lainnya dalam menjalankan tugas kepolisian. Sumber daya manusia juga merupakan komponen produksi lembaga yang berkembang.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 5 huruf a menyatakan bahwa mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi Polri, memberikan pembinaan karier, memberikan pengalaman dan wawasan, dan meningkatkan kemampuan anggota yang bersangkutan. Pada pasal 5 huruf b dilaksanakan atas permohonan Anggota dengan tetap mengutamakan kepentingan organisasi. Disebutkan pul pada pasal 2 bagian a, b, dan c bahwa

terselenggaranya proses mutasi anggota secara terencana, objektif, prosedural dan akuntabel sehingga terwujudnya sistem pembinaan karier anggota dengan baik melalui mutasi dengan mengedepankan penempatan orang/pejabat yang tepat pada jabatan yang tepat sehingga terpenuhinya kepentingan organisasi di bidang sumber daya manusia guna terwujudnya personel polri yang profesional, bermoral dan modern.

Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan seseorang ke situasi lain dengan bertujuan agar seseorang yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memperoleh prestasi kerja yang semaksimalnya kepada organisasi (Sastrohadiwiryo, 2002). Istilah yang sama dengan pengertian dari mutasi adalah pemindahan, transfer serta job rotation pegawai (Hasibuan, 2014). Mutasi adalah perubahan posisi atau sebuah jabatan yang dilaksanakan secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) pada organisasi.

Mutasi sendiri dilaksanakan agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif. Mutasi sendiri tidak mempunyai sebuah arti bila tidak mempunyai pengaruh

terhadap peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sistem mutasi memberikan peluang kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penilaian pelaksanaan mutasi harus objektif dan didasarkan pada indeks prestasi pegawai. Kemampuan kerja dan rasa tanggung jawab atas mutasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan.

Menurut Dessler, (2015) kinerja adalah perbandingan prestasi nyata karyawan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kata dasar kinerja itu sendiri adalah kerja yang memiliki arti sebagai prestasi atau hasil dari sebuah pekerjaan. Istilah kinerja itu sendiri berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi nyata atau kinerja) yang berkaitan dengan semua aktivitas dalam suatu organisasi kerja.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang perlu diketahui oleh pihak manajemen atau atasan untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan dari pencapaian yang telah didapatkan untuk tujuan institusi. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam instansi. Dalam mengenai sumber daya manusia sangatlah berbeda dengan sumber daya lainnya, karena seiring berjalannya

waktu sumber daya manusia selalu terus berkembang serta bertambah baik kualitas dan kuantitasnya.

Kinerja (*job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*) adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan termasuk karakteristik dari individu tetapi merupakan wujud dari sebuah kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata.

Terkait dengan pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di kepolisian Resort (Polres) Bantaeng sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat dilihat dengan meningkatnya kinerja aparat dalam melaksanakan tugas. Selain itu, dengan adanya mutasi dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab aparat terhadap amanah yang diemban.

Menurut Plutzer (2021) Mutasi adalah proses perubahan atau pemindahan jabatan dengan harapan pemindahan atau perubahan tersebut anggota yang dimutasi dapat berkembang.

Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung

jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan seseorang ke situasi lain dengan bertujuan agar seseorang yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memperoleh prestasi kerja yang semaksimalnya kepada organisasi (Sastrohadwiryo, 2002).

Mutasi kerja atau pemindahan adalah kegiatan yang rutin dilakukan dalam organisasi yang bertujuan untuk prinsip "*the right man in the right place*" atau menempatkan orang yang tepat (Kadarisman, 2012). Adapun mutasi yang dilaksanakan organisasi bertujuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif serta efisien. Mutasi terjadi karena ada 2 alasan yaitu karena keinginan pegawai dan kebutuhan organisasi. Adapun mutasi yang paling banyak dilakukan adalah kebutuhan organisasi, hal tersebut dilakukan agar dapat menghilangkan perasaan jenuh pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, menyesuaikan lingkungan organisasi, diri serta sistem dari prosedur kerja yang berubah.

Pengertian mutasi bila berpandangan pada manajemen sumber daya manusia mempunyai dua pengertian, yaitu a). perpindahan pegawai dari tempat yang satu ke tempat yang lainnya yang biasa disebut "alih tempat". b). perpindahan pegawai dari

tugas yang satu ke tugas yang baru dalam suatu organisasi yang biasa di sebut sebagai "alih tugas" (Kadarisman, 2012).

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan pegawai yang bertujuan pegawai tersebut dapat berprestasi dan memiliki kontribusi kerja yang baik terhadap organisasi (Efrianti & Wibisono, 2017). Dalam hal ini pegawai yang telah lama bekerja pada suatu tempat akan merasa bosan dan jenuh. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab produktivitas kerja menurun yang membuat kontribusi pegawai terhadap organisasi menurun dan dapat membuat pegawai menjadi setres. Jadi bisa disimpulkan bahwa mutasi kerja adalah proses pemindahan fungsi dan tugas karyawan di dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2005: 102) dalam (Kadarisman, 2012) adapun tujuan mutasi kerja yaitu: 1) Untuk Meningkatkan produktivitas kerja, 2) Untuk menyeimbangkan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan, 3) Untuk Menambah pengetahuan pegawai, 4) Untuk menghilangkan perasaan jenuh

terhadap pekerjaan, 5) Sebagai landasan pegawai untuk meningkatkan karier, 6) Sebagai sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan, 7) Sebagai imbalan atau pengakuan terhadap prestasi kerja, 8) Untuk meningkatkan spirit atau semangat kerja, 9) Untuk pengamanan yang baik, 10) Untuk penyesuaian pekerjaan terhadap fisik pegawai, 11) Menyelesaikan masalah atau perselisihan yang timbul antar pegawai.

Menurut Hasibuan (2008) dalam (Alsyani, 2015) ada lima indikator mutasi kerja yang dikemukakan yaitu Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Kecakapan, Tanggung Jawab.

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang memiliki arti sebagai prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan Mangkunagara (2002:22) dalam (Haryudina, 2016). Menurut pendekatan manajemen, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hal yang dihasilkan ataupun jasa yang diberikan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Paparang et al., 2021).

Kinerja berarti sebagai kemampuan, prestasi, penampilan dan kapasitas. Menurut The Scriber-Batam (1979),

kinerja berasal dari kata “*to perform*” yang berarti melakukan, melaksanakan dan menjalankan (Haryono, 2018). Kinerja pegawai dapat mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam sebuah pengukuran kinerja indikator kinerja menjadi sebuah acuannya. Menurut Sedarmayanti (2004: 198) indikator kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dicapai sesuai dengan sasaran serta tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja haruslah sesuatu yang dapat dihitung, diukur dan digunakan dasar penilaian tingkat kinerja dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran serta visi dan misi organisasi (Kamaroellah, 2014). kinerja itu sendiri lebih menekankan mengenai proses pencapaian hasil kerja. Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari kerja yang telah dilakukan dan dijalankan sebagaimana sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas serta efisien, tanggung jawab dan otoritas dan disiplin inisiatif.

Menurut Robbins (2006) dalam (Yusri, 2020) ada lima indikator yang dikemukakan untuk mengukur kinerja

pegawai itu sendiri di antaranya yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki

hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

## **METODE**

Waktu penelitian yang digunakan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di kantor Kepolisian Resort (Polres) Bantaeng. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan asosiatif. Responden pada penelitian ini adalah aparat kepolisian Resort Bantaeng sebanyak 22 orang. Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuantakan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini merupakan penelitian pengaruh Mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian Resor Bantaeng. Penelitian ini dilakukan dari Tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 April 2024, Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Aparat kepolisian di Polres Bantaeng sebanyak 22 orang responden. Variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yakni Mutasi Kerja dan Kinerja Aparat.

### Mutasi Kerja

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variable X berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel X yaitu menggunakan indikator menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila fitri, 2015) diantaranya yaitu pngalaman, kebutuhan, kecakapan dan tanggung

jawab yang sbagaimana hasilnya sebagai berikut.

### Pengalaman

Pengalaman merupakan keterampilan dan pengetahuan mengenai sesuatu hal yang telah diperoleh melalui keterlibatan. Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.

**Tabel 1.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengalaman												
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
2	Bapak/Ibu mendapaatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
3	Bapak/Ibu mempunyai jumlah pengalaman yang mengandung bidang kerjanya saat ini.	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama	30	30%	64	64%	0	0%	0	0%	0	0%	94
<b>Total Skor</b>											<b>383</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>95,75</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap pengalaman dengan total skor 383 atau dengan rata-rata skor 95,75 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap

item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut.

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{383}{440} \times$$

$$100\% = 87,04\%$$

### Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dikombinasikan dengan potensi serta pemahaman yang melekat pada benak seseorang. Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi serta mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami tujuan dari mutasi.

**Tabel 2.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
pengetahuan												
1	Bapak/Ibu memahami tujuan mutasi yang didapatkan	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
2	Bapak/Ibu memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
4	Bapak/Ibu mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
<b>Total Skor</b>											<b>386</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>96,5</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap pengetahuan dengan total skor 386 atau dengan rata-rata skor 96,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap

item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} = \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan}$$

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengetahuan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times 100\% = 87,72 \%$$

### Kebutuhan

Kebutuhan merupakan sesuatu hal yang diperlukan manusia. Misalnya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan serta kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

**Tabel 3.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan													
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.	60	60%	32	32%	6	6%	0	0%	0	0%	98	
2	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri	15	15%	64	64%	6	6%	0	0%	1	1%	86	
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya	25	25%	68	68%	0	0%	0	0%	0	0%	93	
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier	40	40%	48	48%	3	3%	2	2%	0	0%	93	
<b>Total Skor</b>												<b>370</b>	
<b>Rata-rata</b>												<b>92,5</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap kebutuhan dengan total skor 370 atau dengan rata-rata skor 92,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item} \\ &\text{pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\ &= 5 \times 22 \times 4 \\ &= 440 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kebutuhan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{370}{440} \times$$

$$100\% = 84,09 \%$$

### Kecakapan

Kecakapan adalah sebuah kemampuan, atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecakapan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kecakapan												
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
2	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
<b>Total Skor</b>											<b>389</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>97,25</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap kecakapan dengan total skor 389 atau dengan rata-rata skor 97,25 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kecakapan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times$$

$$100\% = 88,40\%$$

**Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan perilaku atau sikap untuk melaksanakan suatu hal dengan sungguh-sungguh

serta siap menanggung semua resiko terhadap perbuatan.

**Tabel 5.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tanggung Jawab												
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
2	Bapak/Ibu mendapaatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini	55	55%	44	44%	0	0%	0	0%	0	0%	99
<b>Total Skor</b>												<b>384</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>96</b>

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap tanggung jawab dengan total skor 384 atau dengan rata-rata skor 96 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator tanggung jawab jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{384}{440} \times 100\% = 87,27\%$$

### Kinerja Aparat

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel X berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapaun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel X yaitu menggunakan dianalisis menggunakan indikator menurut Robbins (2006)

diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

### Kualitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan mutu seseorang dalam melakukan tugasnya dalam pekerjaan.

**Tabel 6.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Kerja												
1	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan baik.	70	70%	32	32%	0	0%	0	0%	0	0%	102
2	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.	70	70%	32	32%	0	0%	0	0%	0	0%	102
3	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.	65	65%	36	36%	0	0%	0	0%	0	0%	101
4	Bapak/Ibu berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
<b>Total Skor</b>											<b>401</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>100,25</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap kualitas kerja dengan total skor 401 atau dengan rata-rata skor 100,25 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor

maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item} \\ &\text{pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\ &= 5 \times 22 \times 4 \\ &= 440 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{401}{440} \times 100\% = 91,13\%$$

### Kuantitas

Kualitas merupakan jumlah segala bentuk satuan ukuran yang mengarah pada jumlah terhadap hasil kerja.

**Tabel 7.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas												
1	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
2	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
3	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
4	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
<b>Total Skor</b>												<b>386</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>96,5</b>

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap kualitas dengan total skor 386 atau dengan rata-rata skor 96,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item} \\ &\text{pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\ &= 5 \times 22 \times 4 \\ &= 440 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times 100\% = 87,72\%$$

waktu yang diberikan dalam bekerja dan pekerjaan yang diberikan harus selesai terhadap jangka waktu yang telah ditentukan.

### Kecepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu pemanfaatan informasi terhadap batas

**Tabel 8.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ketepatan Waktu												
1	Bapak/Ibu datang ketempat kerja denan tepat.	55	55%	44	44%	0	0%	0	0%	0	0%	99
2	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu tidak menunda-nunda pekerjaan.	75	75%	28	28%	0	0%	0	0%	0	0%	103
4	Bapak/Ibu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
<b>Total Skor</b>												<b>398</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>99,5</b>

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dengan total skor 398 atau dengan rata-rata skor 99,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4 = 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator ketepatan waktu jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{398}{440} \times 100\% = 90,45\%$$

### Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian dari tujuan suatu organisasi.

**Tabel 9.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Bapak/Ibu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	30%	64	64%	0	0%	0	0%	0	0%	94
Efektivitas												
1	Bapak/Ibu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	30%	64	64%	0	0%	0	0%	0	0%	94
2	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
4	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
<b>Total Skor</b>											<b>383</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>95,75</b>	

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap efektivitas dengan total skor 383 atau dengan rata-rata skor 95,75 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator efektivitas jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{383}{440} \times 100\% = 87,04\%$$

### Kemandirian

Kemandirian merupakan ukuran seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

**Tabel 10.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kemandirian												
1	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	10	10%	64	64%	9	9%	2	2%	0	0%	85
2	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
4	Bapak/Ibu mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.	60	60%	40	40%	0	0%	0	0%	0	0%	100
<b>Total Skor</b>												<b>378</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>94,5</b>

Pada tabel di atas, tanggapan responden terhadap kemandirian dengan total skor 378 atau dengan rata-rata skor 94,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item} \\ &\text{pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\ &= 5 \times 22 \times 4 \\ &= 440 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kemandirian jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\begin{aligned} \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% &= \frac{378}{440} \times 100\% \\ &= 85,90\% \end{aligned}$$

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh mutasikerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resort Bantaeng pada 22

responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan dapat diperoleh seperti tabel berikut:

**Tabel 11.**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71309411
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.087
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, bahwa data berdistribusi normal karena diperoleh nilai signifikan (2-tailed) nilai signifikan > 0.5. sebesar 0.2. hasil tersebut menunjukkan

**Tabel 12.**  
**Jenis Variabel**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: KINERJA			
b. All requested variables entered.			

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel yang dimasukkan adalah variabel mutasi kerja sebagai independent dan kinerja aparat sebagai

variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.104	9.955		1.618	.121
	MUTASI KERJA	.859	.133	.821	6.436	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients dimana nilai Constant (a) sebesar 16,104, sedangkan nilai Kinerja Aparat (koefisien regresi) sebesar 0,859. sehingga rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,104 + 0,859X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut 1) Konstanta sebesar 16,104 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel kinerja aparat adalah sebesar 16, 104, 2) Koefisien regresi X sebesar 0,859 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai mutasi kerja, maka nilai kinerja aparat bertambah sebesar 0,859. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan Analisis R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.658	3.83854

a. Predictors: (Constant), MUTASI KERJA

Berdasarkan hasil analisis data model summary pada tabel di atas dapat diperoleh informasi besarnya kontribusi variabel X yang mempengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti pada tabel

diatas yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan

nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0.674 = 67.4%. Terlihat nilai R square yang diperoleh adalah 0.674 = 67.4% yang berarti kinerja aparat dipengaruhi oleh mutasi kerja sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kepolisian Resor Bantaeng dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Polres Bantaeng dengan besarnya kontribusi variabel X yang mempengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0.674 = 67.4%. Terlihat nilai R square yang diperoleh adalah 0.674 = 67.4% yang berarti kinerja aparat dipengaruhi oleh mutasi kerja sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,859 atau 85,9% yang berarti mutasi kerja di Kepolisian Rsort Bantaeng akan meningkat sebesar 85,9%.

### REFERENSI

- Alsyani, L. F. (2015). Pengaruh Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pascasarjana Universitas Andalas. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.
- Efrianti, W., & Wibisono, C. (2017). Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. *Zona Ekonomi: Jurnal Ekonomi, 11(2)*, pp. 57–69.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Haryudina, N. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, pp. 1–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (658.3). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hutahaean, A. (2022). Penerapan Restorative Justice Oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia Untuk Mewujudkan Tujuan Hukum. *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, 8(2), pp. 140–148.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, p. 13.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), pp. 119–123.
- Plutzer, M. B. B. and E. (2021). *Pelaksanaan Mutasi Berbasis Kompetensi di Kepolisian Daerah (POLDA) Sulawesi Selatan*. 6.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), pp. 809–820.