

## Pengaruh Mutasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Desman Serious Nazara<sup>1</sup>, Yamolala Zega<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kebidanan, Akademi Kebidanan Harapan Keluarga, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [desmannazara870@gmail.com](mailto:desmannazara870@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi pemimpin terhadap kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara. Dalam hal ini populasi berjumlah 130 orang. Jadi ketetapan populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah pegawai di kantor satuan polisi pamong praja, dengan sampel di ambil dari Pegawai Negeri Sipil dan honorer yang berjumlah 13 orang. Metode penelitian yang di pakai untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil analisa dan data penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut: a). dari hasil perhitungan uji validitas setiap butir angket sebanyak 20 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga dapat diteruskan pengolahan data. Hal ini dilakukan penulis untuk mengecek hasil angket yang dikembalikan oleh responden apakah sesuai, dan telah mengisi sesuai dengan petunjuk, dan b). untuk menguji reliabilitas tes, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel, setelah disubstitusikan dengan rumus *spearman brown* ditemukan sebagai berikut: 1). untuk variabel X,  $r_{xy} = 0,626$  tergolong pada korelasi sangat tinggi, yaitu berada di antara 0,600 - 0,800, 2). untuk variabel Y,  $r_{xy} = 0,933$  tergolong pada korelasi tinggi, yaitu berada diantara 0,800-1,000. Dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien korelasi instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes, 3). dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara mutasi pemimpin pengaruhnya terhadap kinerja pegawai diperoleh  $r_{hitung} (r_{xy}) = 0,562$  jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik *r product moment* untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata  $r_{hitung} = 0,562 >$  dari  $r_{tabel} = 0,553$ , 4). dari hasil pengujian koefisien determinasi maka besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu 31,58%, dan 5). berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak di mana  $H_a$  adanya pengaruh dan  $H_0$  tidak adanya pengaruh, sebab  $t_{hitung} = 2,719 >$   $t_{tabel} = 2,160$  sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh mutasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara.

**Kata kunci:** mutasi pemimpin, kinerja pegawai

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of leader mutations on the performance of employees of the North Nias Regency Pamong Praja Police Unit office. In this case the population amounted to 130 people. So the population determination in this study is the number of employees in the office of the pamong praja police unit, with a sample taken from civil servants and honorary employees totaling 13 people. The research method used to obtain data in this study was carried out by distributing questionnaires. Based on the results of the analysis and research data that has been carried out, the authors can draw several conclusions, as follows: a). from the calculation of the validity test of each questionnaire item as many as 20 questions after being correlated it turns out to be valid so that data processing can continue. This is done by the author to check the results of the questionnaire returned by the respondent whether it is appropriate, and has filled in according to the*

instructions, and b). to test the reliability of the test, it is done by correlating each variable, after being substituted with the Spearman Brown formula, it is found as follows: 1). for variable X,  $r_{xy} = 0.626$  is classified as a very high correlation, which is between 0.600 - 0.800, 2). for variable Y,  $r_{xy} = 0.933$  is classified as a high correlation, which is between 0.800-1.000. From these results, it can interpret the magnitude of the correlation coefficient of the research instrument, so that it meets the requirements of a reliable test, 3). from the results of the calculation of the correlation coefficient between the mutation of the leader's influence on employee performance, it is obtained  $r_{count} (r_{xy}) = 0.562$  if consulted in the table of critical prices  $r$  product moment for the 5% confidence interval after calculating it turns out that  $r_{count} = 0.562 >$  from  $r_{table} = 0.553$ , 4). Based on the criteria for testing the hypothesis, it turns out that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected where  $H_a$  has an influence and  $H_0$  has no influence, because  $t_{count} = 2.719 >$   $t_{table} = 2.160$  so that it can be stated that there is an influence of leader mutations on employee performance in the office of the North Nias district civil service police unit.

**Keywords:** leader mutation, employee performance

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan (Yasser, Hakim & Tahir, 2020).

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif (Suparinah, 2018). Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain

tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Wau, 2022). Pemimpin juga dapat mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk dapat berkomitmen karena selain diri sendiri, tinggi dan rendahnya komitmen dipengaruhi oleh pemimpin (Purba, 2020; Zega, 2022). Pada sebuah organisasi, komitmen pegawai salah satunya dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mengatur dan memimpin bawahannya. Menurut hasil penelitian, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja keras demi organisasinya baik di dalam maupun di luar organisasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Laoli & Ndraha, 2022). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja yang akan dicapai oleh karyawan (Ellyzar & Yunus, 2017). Sebuah organisasi, baik organisasi yang besar maupun yang kecil diperlukan seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik akan menjadi teladan bagi karyawan atau bawahan-bawahannya yang bekerja di bawah kepemimpinan pemimpin tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*).

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi (Windartini, 2018). Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Syah, Mattalatta & Ilyas, 2017).

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan (Wau, 2022). Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut (Purba, 2020).

Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti

bahkan mungkin justru akan merugikan instansi tersebut (Chrishartanto & Said, 2019). Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pemimpin atau pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pemimpin atau pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Larosa, Waruwu & Laia, 2022).

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Semangat kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Terjadinya perubahan kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara sedikit memberikan dampak yang kurang efektifitas dan efisiensi bagi kinerja para pegawai. Menyadari peran kepemimpinan dalam suatu organisasi terhadap tingkat kinerja para pegawai, seorang pemimpin harus memiliki jiwa

kepemimpinan, kedisiplinan, dan ketegasan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah riset kuantitatif. Subjek penelitian seluruh pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Dalam hal ini populasi berjumlah 130 orang. Jadi ketetapan populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, dengan sampel diambil dari Pegawai Negeri Sipil dan honorer yang berjumlah 13 orang. Metode penelitian yang dipakai untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Instrumen

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) variable X untuk masing-masing item nomor 1 sampai 10, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  harga kritik dan  $r$  product moment, dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh data untuk  $N=13$  maka  $r_{tabel} = 0,553$ . Dengan mempedomani kriteria validitas, maka item nomor 1 sampai 10 variabel X dinyatakan valid karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$ .

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) variable Y untuk masing-masing item nomor 1 sampai 10, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  harga kritik dan  $r$  product moment, dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh data untuk  $N=13$  maka  $r_{tabel} = 0,553$ . Dengan mempedomani kriteria validitas, maka item nomor 1 sampai 10 variabel Y dinyatakan valid karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$ .

### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Nilai koefisien reliabilitas tes variable X yang diperoleh sebesar 0,626, jika dikonsultasikan pada tabel  $r$  product moment pada  $N=13$  taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar  $r_{tabel} = 0,553$ , maka  $r_{xy} > r_{tabel}$  yaitu  $0,626 > 0,553$  maka

disimpulkan bahwa tes tersebut memenuhi syarat reliabilitas pada tingkat kriteria tinggi yang berada di antara 0,600 - 0,800.

Nilai koefisien reliabilitas tes variable Y yang diperoleh sebesar 0,933 jika dikonsultasikan pada tabel  $r$  product moment pada  $N=13$  taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar  $r_{tabel} = 0,553$ , maka  $r_{xy} > r_{tabel}$  yaitu  $0,933 > 0,553$  maka disimpulkan bahwa tes tersebut memenuhi syarat reliabilitas pada tingkat kriteria sangat tinggi yang berada di antara 0,800-1,000.

### 3. Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (mutasi pemimpin) pengaruhnya terhadap variabel Y (kinerja pegawai) diperoleh  $r_{hitung} (r_{xy}) = 0,562$  jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik  $r$  product moment untuk interval kepercayaan % setelah di hitung ternyata  $r_{hitung} = 0,562 >$  dari  $r_{tabel} = 0,553$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat atau positif antara mutasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinan dengan formulasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,562)^2 \times 100\% \\ &= 31,58 \times 100\% \\ &= 31,58\% \end{aligned}$$

Maka demikian besarnya pengaruh mutasi pemimpin terhadap kinerja pegawai adalah 31,58%.

### 5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara  $r_{xy}$ , yang diperoleh maka digunakan uji t, yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

dengan dk = n-2

$$t = \frac{0,562 \sqrt{13-2}}{\sqrt{1-0,562^2}}$$

$$t = \frac{0,562 \cdot 3,316}{\sqrt{1-0,315}}$$

$$t = \frac{1,863}{0,685}$$

$$t = 2,719$$

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} = 2,719 > t_{tabel} = 2,160$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh mutasi pemimpin (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Adanya efek positif dari mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Di mana efek positif ini terjadi karena adanya keterkaitan hubungan yang tinggi antara mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan, dan 2). Pengaruh signifikan yang dimaksud adalah apabila Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara meningkatkan mutasi jabatan terhadap pemimpin maupun terhadap pegawainya, maka ternyata semakin menurunnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Hasil analisis data disimpulkan adanya pengaruh mutasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 133-147.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 124–130.  
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 83-90.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 425-38.
- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230.

- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Windartini, S. (2018). Pengaruh Masa Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 80-90.
- Yasser, Y., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1086-1099.
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>