

**PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1**

**Ilmu Administrasi Negara**



**Diajukan Oleh :**

**JOVI GUSTIAL PRAWIRA**

**07121401060**

**Konsentrasi Manajemen Sektor Publik**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA  
PALEMBANG**

**Usulan Penelitian**

**Oleh**

**JOVI GUSTIAL PRAWIRA**

**07121401060**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Maret 2018**

**Pembimbing I**

**Drs. Mardianto, M.Si**

**NIP. 196211251989121001**



**Pembimbing II**

**Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA**

**NIP. 198108272009121002**



## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 12 April 2018.

Palembang, 12 April 2018

Ketua:

1. Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001



Anggota:

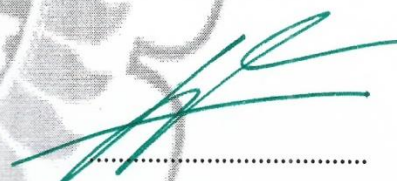
1. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002



2. Dra. Retno Susilowati, MM  
NIP. 195905201985032003



3. Dra. Martina, M.Si  
NIP. 196603051993022001



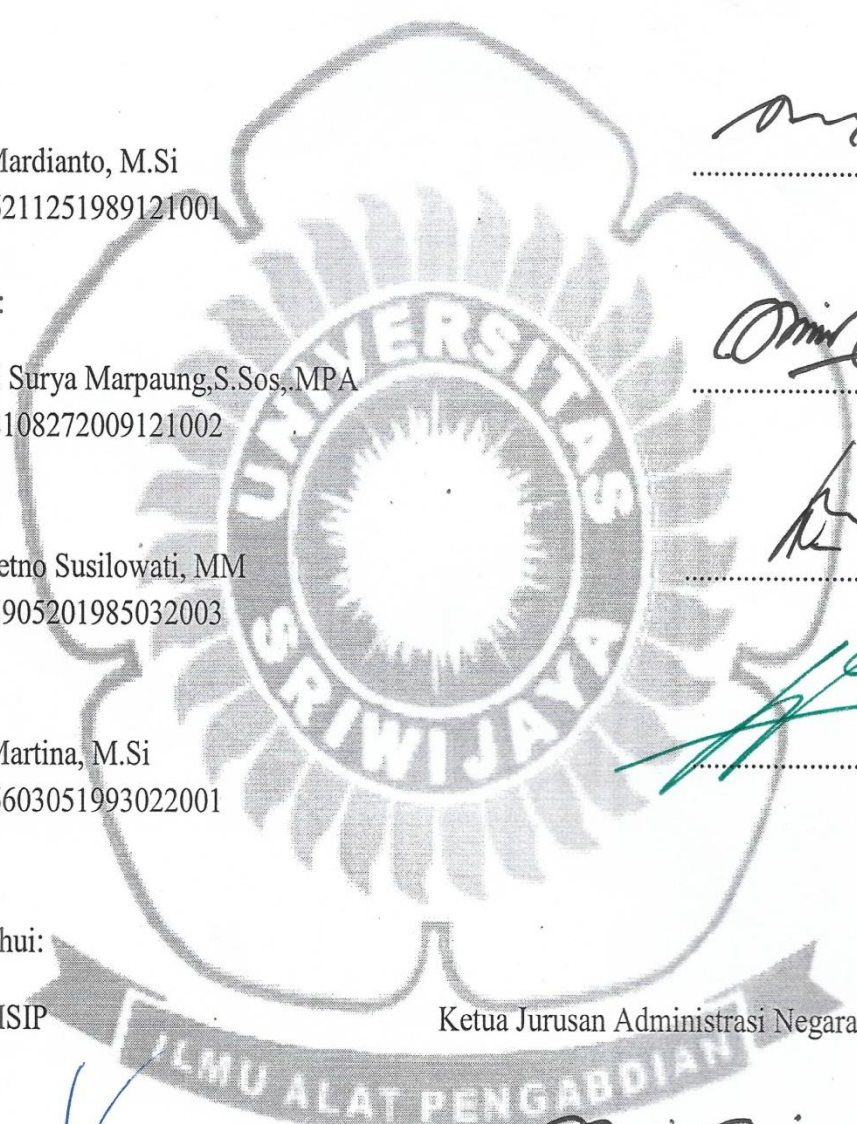
Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Administrasi Negara,

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

“Berusahalah jangan sampai terlengah walau sedetik saja, karena atas kelengahan kita tak akan bisa dikembalikan seperti semula” ( Jovi Gustial Prawira )

### Kupersembahkan Untuk :

1. Ayahanda Syahrial Idris
2. Ibunda Helda Suzzana
3. Kakak ku Brian Oktorial Perdana.S.Psi
4. Kakak ku Andika Junial Perkasa.Amd
5. Kakak ku Monica Junita Adelia. Am.Kep
6. Sahabat dan teman-temanku
7. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan derajat Sarjana Ilmu Politik program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan serta doa yang tulus untuk penulis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Syahrial Idris dan Ibunda Helda terimakasih atas kasih sayang, doa dan pengorbanannya selama ini. dan ketiga Kakakku Brian Oktarial Perdana, Andika Junial Perkasa, Monica Junita Adelia dan serta seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
2. Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus selaku dosen pembimbing akademik, terima kasih atas segala nasihat dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
4. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Andy Alfatih, MPA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Mardianto, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Dra. Martina, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
11. Teman-teman seperjuangan AN 2012 terima kasih untuk keceriaan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun dari segi ilmiah, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sekaligus memberi masukan kearah yang baik guna kesempurnaan dan manfaat maksimal dari penulisan skripsi ini.

Palembang, April 2018  
Penulis,

Jovi Gustial Prawira

## ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh rendahnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang. Disebabkan tidak tepatnya mutasi pegawai oleh pimpinan yang menyebabkan terbatasnya pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi di dalam peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teori mutasi jabatan dari Moekijat dan teori kinerja dari Dessler yang berhubungan antara pengaruh mutasi jabatan dengan kinerja. Fokus penelitian ini adalah mengenai rendahnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang. Salah satu hubungannya adalah tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang tepat pada tempat yang tepat. Pengambilan data diambil dengan menggunakan kuesioner. Dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian lapangan, dapat disimpulkan bahwa mutasi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang, dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $T_{hitung} 3,427 > T_{tabel} 1,699$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya mutasi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan saran kepada pihak pelaksana mutasi jabatan yang berpengaruh sebesar 29,6% terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang sisanya 70,4 % dipengaruhi variabel lain. Artinya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti motivasi, lingkungan, kepuasan kerja, stres kerja, sehingga pemimpin diharapkan dapat menerapkan mutasi jabatan yang sesuai dengan para pegawai.

**Kata Kunci:** Mutasi Jabatan, Kinerja Pegawai

**Pembimbing I**



**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP: 196211251989121001

**Pembimbing II**



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP:198108272009121002

Palembang, ..... April 2018  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP:198108272009121002

## ABSTRACT

*This research is motivated by the low performance of employees at the Regional Employment Agency (BKD) in Palembang. It was due to inaccurate placement of employees by the leadership that caused the limited knowledge of work owned by employees to their work. This research aimed to find out how big the influence of mutation in the improvement of employees performance at the Regional Employment Agency (BKD) in Palembang. This research used quantitative method with the position mutation theory from Moekijat and the performance theory of dessler which correlate to the influence of position mutation and performance. This research focused on the low performance of employees at the Regional Employment Agency (BKD) in Palembang. One of the relationships was the purpose of the implementation of mutation which attempted to give the right people in the right position. Then, the data were collected by using questionnaire. In order to improve the employee performance. Based on the results of analysis and field research, the conclude is mutation bring of the positive and significant impact of employee performance at the Regional Employment Agency (BKD) in Palembang. It provable by hypotesis testing  $T_{count} 3,427 > T_{table} 1,699$  so  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted which means mutation of position bring positive impact of employyee performance. The research giving recommend to the excecutive of mutation which giving effect 29.6% and the 70.4% by other variable. It means, it can be analyzed the other factor which giving contribution to employee performance such as motivation, environment, work satisfied, work stress so the leader will implement the mutation of position as well to the employee.*

**Keywords: Position Mutation, Employees Performance**

**Pembimbing I**



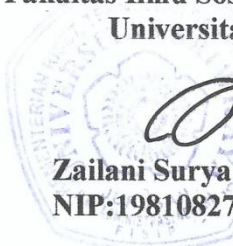
**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP: 196211251989121001

**Pembimbing II**



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP:198108272009121002

**Palembang, .... April 2018**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**




**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP:198108272009121002

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB. II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Konsep Mutasi Jabatan.....	10
2.1.2 Jenis Jenis Mutasi .....	10
2.1.3 Metode Mutasi.....	12
2.1.4 Dasar Mutasi.....	13
2.1.5 Tujuan dan manfaat mutasi.....	13
2.2 Konsep Kinerja Pegawai .....	13
2.2.1.Aspek Aspek Standar Kinerja.....	18
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai .....	19
2.3 Teori Yang Digunakan .....	21
2.4 Hubungan Antara Pengaruh Mutasi Jabatan Dengan Kinerja.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
2.6 Hipotesis.....	25
2.7 Kerangka Pemikiran.....	25
<b>BAB. III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
3.1 Metode Penelitian .....	28
3.2 Definisi Konsep .....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	29
3.4 Lokasi Penelitian.....	30
3.5 Metode Pengambilan Populasi Dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi .....	31
3.3.2 Sampel.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.7 Teknik Validitas Instrumen Penelitian .....	33
3.8 Teknik Analisis Data .....	35



<b>BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Umum .....	38
4.1.1 Gambaran Umum Kota Palembang .....	39
4.1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian daerah .....	39
4.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah .....	39
4.2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Palembang ...	40
4.3 Visi Dan Misi .....	41
4.4 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.....	41
4.5 Pembahasan .....	41
4.5.1 Analisis Hasil Data .....	41
4.5.2 Analissi deskriptif .....	42
4.6 Uji Reliabilitas .....	74
4.7 Pengujian Hipotesis .....	75
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian ( Analisi Data ).....	77
4.8.1 Pembahasan.....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jenis Kepegawaian .....	2
2. Golongan .....	2
3. Tingkat Pendidikan .....	3
4. Eselonering/ Jabatan Struktur .....	3
5. Data Penjabat Yang Masuk Di BKD Di Kota Palembang .....	4
6. Data Penjabat Yang Keluar Ke BKD Kota Palembang .....	5
7. Penelitian Terdahulu .....	23
8. Fokus Penelitian .....	30
9. Populasi .....	31
10. Karakter Responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
11. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	43
12. Karakteristik usia .....	43
13. Data kuesioner keinginan untuk berkerja lebih giat .....	45
14. Data kuesioner kenaikan pangkat memberikan semangat kerja.....	47
15. Data kuesioner kenaikan pangkat sesuai dengan kurun waktu ditetapkan.....	48
16. Data kuesioner mutasi dilaksanakan dalam rangka menambah pengalaman .....	49
17. Data kuesioner mencapai sasaran kerja ditetapkan .....	50
18. Data kuesioner mutasi mengetahui seberapa besar kemampuan pegawai .....	51
19. Data kuesioner mutasi menghilangkan kejenuhan dalam berkerja .....	52
20. Data kuesioner pimpinan menegur hasil kerja pegawai .....	53
21. Data kuesioner bidang kerja sesuai kemampuan dimiliki pegawai.....	54
22. Data kuesioner menyelesaikan tugas mencapai mencapai hasil maksimal .....	56

23. Data kuesioner pencapaian hasil kerja.....	57
24. Data kuesioner berkerja sesuai standar mutu yang ditetapkan .....	58
25. Data kuesioner menyelesaikan tugas dengan target waktu ditentukan.....	59
26. Data kuesioner mengatasi permasalahan pada saat berkerja .....	60
27. Data kuesioner pekerjaan dengan efektif dan efisien .....	61
28. Data kuesioner kreativitas membantu mencapai hasil kerja yang baik .....	62
29. Data kuesioner memberikan gagasan gagasan kemajuan instansi.....	63
30. Data kuesioner bersedia berkerja sesama anggota instansi .....	64
31. Data kuesioner mengutamakan kelompok daripada kepentingan pribadi .....	65
32. Data kuesioner pegawai memiliki jiwa kepemimpinan yang baik .....	66
33. Data kuesioner hadir tepat waktu dengan jadwal sudah ditetapkan .....	68
34. Data kuesioner fokus pekerjaan walaupun tidak ada atasan.....	69
35. Data kuesioner menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah .....	70
36. Data kuesioner menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.....	71
37. Data kuesioner terbuka menerima saran atas kerja yang diperoleh.....	72
38. Data kuesioner pegawai memiliki semangat melaksanakan tugas .....	73
39. Hasil uji rebiabilitas .....	75
40. Hasil uji hipotesis .....	76
41. Hasil uji regresi linier sederhana .....	78
42. Hasil analisi koefisien korelasi dan koefisien determinasi .....	79
43. Rekapitulasi mutasi jabatan terhadap kinerja .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran .....	27
2. Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang .....	40

## DAFTAR SINGKATAN

- ATP : Alih Tugas Produktif
- BKD : Badan Kepegawaian Daerah
- BPK :Badan Pemeriksa Keuangan
- PNSD : Pegawai Negeri Sipil Daerah
- PNS : Pegawai Negeri Sipil
- PBK : Pemindahan Bukuan
- UU : Undang Undang
- UPTB : Unit Pengelola Teknis Badan

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Tugas I .....	87
2. Surat Izin Penelitian .....	88
3. Kartu Bimbingan Seminar Proposal Pembimbing I .....	89
4. Kartu Bimbingan Seminar Proposal Pembimbing II .....	90
5. Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi .....	91
6. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I .....	92
7. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II .....	93
8. Lembar Revisi Seminar Proposal .....	94
9. Peraturan walikota Palembang nomor 75 tahun tentang 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palembang .....	98
10. Kuesioner .....	112

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan pada hakekatnya adalah kesadaran atau keinsyafan untuk melakukan kegiatan memperbaiki, mendirikan bahkan menumbuhkan serta meningkatkan daya upaya yang mengarah kepada keadaan yang lebih baik dengan dilandasi oleh semangat, kemauan dan tekad yang tinggi yang bertujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.

Badan kepegawaian daerah menganggap bahwa sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan aset yang sangat menentukan kinerja. Oleh karena itu, salah satu alternatif yang dilakukan oleh BKD adalah dengan cara “program mutasi”. Hal ini sengaja dilakukannya, agar atmosper dan lingkungan kerja pada unit-unit kerja ada perubahan. Selain daripada itu, juga adanya keinginan dari manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) untuk memotivasi para pegawai agar dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik. Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan. Peraturan Pemerintah No.41 Tahun 2014 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Dengan demikian, para pegawai akan dapat memperoleh kesempatan terhadap suatu perubahan, baik melalui program mutasi jabatan atau pun program promosi jabatan dari perusahaan dalam hal ini BKD .Program promosi jabatan dan program mutasi jabatan merupakan alternatif penting bagi BKD dalam upaya untuk menyelenggarakan dan menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing masing.

## Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Palembang Tahun 2016

**Tabel 1 : Jenis Kepegawaian**

No	Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki laki	Perempuan	
1	Pegawai negeri sipil	37	29	66
2	Pegawai non PNSD	18	10	28
	Jumlah	55	39	94

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*

Dari data tersebut jumlah pegawai di badan kepegawaian daerah di kota palembang tahun 2016 sebanyak 94 terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai non PNSD. Jumlah dari pegawai negeri sipil sebanyak 66. dari laki-laki berjumlah 37 sedangkan perempuan 29 kemudian dari pegawai non PNSD berjumlah 28 dari laki laki sebanyak 18 dan sedangkan perempuan berjumlah 10. Dari jumlah itulah dapat mengetahui Tinggi rendah kemampuan orang di nilai dari kinerja yang di lakukan agar mencapai kemaksimalah untuk berkerja

**Tabel 2 : Golongan**

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		laki laki	Perempuan	
1	IV	3	5	8
2	III	24	21	45
3	II	10	3	13
	Jumlah	37	29	66

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*



**Tabel 3 : Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki –laki	Perempuan	
1	S2	8	9	17
2	S1	12	16	28
3	D4	3	1	4
4	D3	8	3	11
5	SMA Sederajat	6	0	6
Jumlah		40	29	66

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*

**Tabel 4 : Eselonering / Jabatan Struktural**

No	Eselonering	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki – laki	Perempuan	
1	Eselon II-B	1	0	1
2	Eselon III-A	1	0	1
3	Eselon III-B	1	4	15
4	Eselon IV-A	7	6	13
Jumlah		10	10	20

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan golongan ,tingkat pendidikan dan eselonering/jabatan struktural merupakan untuk meningkatkan kualitas kinerja upaya menselasrasikan kemampuan kinerja dalam setiap golongan .tingkat pendidikan dan eselonering bertujuan agar dapat menilai hasil kerja setiap individu.

Berdasarkan literatur yang ada, mutasi jabatan itu sendiri merupakan salah satu cara untuk memberdayakan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam upaya menyelaraskan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itulah sumber daya manusia yang tersedia harus senantiasa dibina, dilatih, dan dikembangkan sesuai dengan tugas pokok di bidangnya masing-masing. Dari hasil itulah dapat mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja upaya dalam meningkatkan hasil kerja yang baik. Maka itulah badan kepegawaian daerah di Kota Palembang melakukan pengantian seperti tabel data dibawah :

**Tabel 5 : Data Penjabat Yang Masuk Di BKD di Kota Palembang 2015**

No	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN LAMA	JABATAN BARU	ESS	KET
1	Sri Maryati, S.Pd.,M.Si 197803142005022004	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala sub bagian perencanaan dan pelaporan pada sekretariat badan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palembang	Kepala sub bagian perencanaan dan dan pelaporan pada sekretariat badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palembang	IV.a	ROLLING
2	Syafri, S.Ag 197606062001121005	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala sub bagian olahraga, seni, budaya mental dan rohani pada sekretariat dewan pengurus korpri Kota Palembang	Kepala sub bidang fasilitasi profesi dan hubungan antar lembaga pada bidang pendidikan dan pelatihan SDM aparatur badan kepegawaian Palembang	IV.a	PROMOSI

3	Ari Juanda,S.Kom  198301062010011011	Penata Muda  Tingkat I (III/b)	Fungsional pranata komputer pertama pada badan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palembang AK:100	Kepala sub bidang data dan informasi pada bidang pengadaan ,mutasi aparatur non jabatan dan informasi badan kepegawai dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palembang	IV.a	PROMOSI
---	--	--------------------------------------	--	---	------	---------

**Tabel 6 : Data Penjabat Yang Keluar Ke BKD Kota Palembang 2015**

1	Lista Arisna, SH.,M.Si  196103241985122001	Pembina (IV/a)	Kepala bidang pembinaan dan administrasi perizinan pegawai pada BKD dan diklat kota Palembang	Kepala bidang sumber daya manusia kebudayaan pada dinas kebudayaan kota Palembang	III.b	Rolling
2	Sri Martina.SE,MM  196103081986092001	Pembina (IV/a)	Kepala bidang perencanaan dan pengendalian program pada BKD dan diklat Kota Palembang	Kepala bidang industri sandang pada dinas perindustrian Kota Palembang	III.b	Roling
3	Sherly imelia Nasution, S.Kom,.M.Kom.  197805112009032001	Penata (III/c)	Kepala sub bidang pengelolaan data pegawai pada bidang pengembangan karir dan pengolaan data pegawai badan kepegawaian daerah dan diklat Kota Palembang	Kepala seksi pengembangan aplikasi dan intergrasi sistem informasi pada bidang pengelolaan E-Government dinas komunikasi dan informasi Kota Palembang	IV.a	Roling

4	Noviarman, .SE.Ak.,M.Si 198511112009031001	Penata (III/c)	Kepala sub bidang pengendalian program pada bidang perencanaan dan pengendalian program badan kepegawaian daerah dan Diklat Kota Palembang	Kepala sub bagian anggaran pada bagian administrasi keuangan sekretariat daerah Kota Palembang	IV.a	Roling
---	---	-------------------	--	--	------	--------

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa beberapa mutasi jabatan di kantor badan kepegawaian di daerah di kota palembang dikarenakan adanya kenaikan pangkat atau jabatan, selain itu ada juga pegawai yang di rotasi ke dinas lain atau pindahan posisi lain.

**Tabel 7 : Data Mutasi Di Bidang Pengembangan Dan Pengelolaan Data Pegawai 2015**

No	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL	JABATAN BARU	ESS	KET
1	Novarida sri puspita,SH 196711162001122002	Pembina (IV/a)	Kasubag bagian analisi hukum kepegawaian	IV.a	Roling
2	Maria ulfa SE.MSI 196910291997032003	Pembina (IV/a)	Kasubag bagian formasi dan pengadaan pegawai	IV.a	Roling
3	Il Syarif Hidayat, SE. 196210281998042010	Penata (III/c)	Kasubang. Statistik dan Persandian	IV.a	Promosi
4	Fajar Sutrisno, S.Si. 196812174001122004	Penata (III/c)	Kasubag Umum dan Kepegawaian	III.b	Roling
5	Tati Suharti, SmHk. 198911163001122004	Penata (III/c)	Kasi pembinaan dan administrasi perizinan pegawai	III.b	Promosi
6	Edi Sutanto, A.Md. 198910291797033005	Pembina (IV/b)	Kasi penggajian dan kesejahteraan pegawai	IV.a	Roling
7	Sri Rahayu S.Kom 196813174001123004	Penata (III/c)	Kasi pembinaan dan administrasi perizinan pegawai	III.b	Promosi
8	Anton Suwindro SH 198613101200412001	Penata (III/b)	Kasi Pengembangan Aplikasi	III.b	Promosi

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa beberapa mutasi jabatan di kantor badan kepegawaian di daerah di Kota Palembang yang banyak melakukan mutasi di bidang yang banyak melakukan mutasi di bidang pengembangan dan data pegawai karena tidak sesuai mutasi yang dilaksanakan

Dengan demikian, diharapkan para pegawai dapat bekerja sama secara sinergi baik secara vertikal maupun horizontal untuk menjalankan tugas serta bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan organisasi. Semua itu dapat terlaksana apabila instansi mampu mengoptimalkan semua anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan Kinerja 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. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan tersendiri yang dihadapi oleh seorang pegawai. Sebagian pegawai mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun sebagian pegawai lainnya kurang mendapatkan kesempatan. Pegawai negeri dalam menduduki jabatan tergantung dari kepangkatan dan juga masalah

prestasi kerja mereka. Namun sesungguhnya selain itu posisi jabatan juga memberikan peluang kepada pegawai negeri untuk lebih mengenal pejabat. Pejabat dalam pegawai negeri memegang kendali keputusan, oleh karenanya apabila pegawai negeri dekat dengan pejabat, maka mereka akan berkesempatan untuk menduduki jabatan dan bahkan memperoleh apa yang diinginkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan kinerja para pegawai. Indikator dari turunnya kinerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang maka penulis mengangkat proposal penelitian dengan judul : **“Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Permasalahan ini karena tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai dan tidak efektifnya dalam penempatan posisi kerja dari kemampuan kinerja yang dimiliki. Oleh karena itu penelitian ini menjadi lebih mudah dan memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahannya.

Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh mutasi di dalam kinerja seorang pegawai di badan kepegawaian daerah di kota Palembang .”**

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi di dalam peningkatan kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah di kota Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan yang didapat pada masa perkuliahan, serta menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan mutasi secara efektif dan efisien serta kinerja.

#### 2. Sebagai masukan bagi pegawai di badan kepegawaian daerah di kota Palembang mengembangkan mutasi bagi kinerja pegawai.

#### 3. Bagi Fakultas

Untuk memperbanyak referensi karya ilmiah yang menyangkut Mutasi dan Kinerja.

#### 4. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang mutasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin.1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Craig,R.F.1987. *Soil Mechaanic 4theEdition*. Van Nostrond Reinhol co.Ltd  
Jakarta:Empat.Erlangga.
- Dessler,Garry.2015. *Manajemen sumber daya Manusia*.Jakarta: Salemba Empat.
- Guritno,bambang dan waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan,Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. PT Bumi Aksara.Jakarta .
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengkuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Pustaka Karya.
- Moekijat,2010.*Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*.Bandung : Pionir Jaya.
- Sarwono.S, 2005.*Teori Dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS Yogyakarta*: Andi Yogyakarta
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2002 .*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional )* Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Administrasi*. Jakarta: SUN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Wirawan.2015.*Evaluasi Kinrja SDM*.Jakarta:Salemba Empat

### **Peraturan Pemerintah**

*Peraturan Pemerintah No.41 tahun 2014 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.*