

PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI MUTASI DAN MOTIVASI KERJA

Amelia Amzar dan Chalid Sahuri

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Achievement Through Labor Movements and Work Motivation. This study aimed to analyze the effect of an increase in work performance and motivation through a mutation in the Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Siak. This study used quantitative paradigm approach to the type of survey. Survey conducted all employees at BKD Siak totaling 35 people. The results showed evidence that the implementation of both mutations affect the performance of the employees at work. It is also a good motivation from within or from outside the civil employees of the employment policy as well as make his performance better. Also proved the two variables have a significant impact on job performance.

Abstrak: Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Siak. Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kuantitatif dengan jenis survey. Survey dilakukan seluruh pegawai di BKD Kabupaten Siak yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan terbukti bahwa pelaksanaan mutasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Selain itu juga motivasi baik dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai misalnya dari kebijakan kepegawaian juga membuat prestasi kerjanya semakin baik. Juga terbukti kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Prestasi kerja, mutasi, motivasi kerja, dan Badan Kepegawaian Daerah

PENDAHULUAN

Instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok merumuskan kebijaksanaan Pemerintah Daerah di bidang administrasi pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai di daerah organisasi dan tata laksana. Untuk menjalankan tugas pokoknya BKD mempunyai fungsi: 1) Merumuskan kebijaksanaan; 2) Pengambilan keputusan; 3) Perencanaan; 4) Pengorganisasian; 5) Pelayanan umum dan teknis, 6) Pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan; 7) Pengawasan; 8) Pemantauan dan evaluasi; 9) Pelaksanaan; 10) Pembiayaan; 11) Penelitian dan 12) pengkajian; serta 13) Pelaporan.

Berbagai tugas dan fungsi BKD tersebut dapat diketahui salah satunya adalah pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, untuk di Kabupaten Siak BKD memberikan pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Siak dalam hal pengurusan kepangkatan. Pekerjaan melayani pegawai ini merupakan salah satu dari banyak pekerjaan BKD dan prestasi kerja

instansi ini didasarkan pada pencapaian tugas dan fungsinya.

Namun dari hasil pengamatan diperoleh fenomena bahwa prestasi kerja pegawai BKD mengalami keterlambatan dalam pengurusan kenaikan pangkat pegawai, dimana pada kenaikan pangkat regular, yakni pada April dan Oktober kepengurusan pangkat. Ditemukan kepengurusan untuk kenaikan pangkat bulan April tidak bisa diselesaikan pada bulan tersebut. Berdasarkan data terjadinya keterlambatan dalam pengurusan kepangkatan pegawai menyebabkan pegawai mengalami rugi waktu kerja dan lebih buruknya lagi bahan pangkat tidak lengkap (BTL) setelah diperiksa oleh pihak BKN Kantor Regional XII di Pekanbaru.

Mangkunegara (2005) menyebutkan untuk memperoleh prestasi kerja pegawai yang baik, maka pimpinan instansi perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat mengembangkan diri pegawai agar memiliki prestasi kerja yang baik seperti kemampuan (kompetensi) dan motivasinya dalam bekerja. Kompetensi ter-

cermin dalam jabatan yang dibebankan kepada pegawai melalui kegiatan kenaikan pangkat pegawai.

Jenis kenaikan pangkat PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 adalah sebagai berikut: "Kenaikan pangkat regular adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang memenuhi jabatan yang dipangkunya. Kenaikan pangkat regular yang dapat diberikan kepada PNS yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah sesuai dengan ruang dan golongan pegawai.

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai negeri Sipil yang memegang jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu. Kenaikan pangkat pilihan diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan struktural maupun fungsional tersebut setelah yang bersangkutan memenuhi syarat yang ditentukan. Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat sebagai penghargaan bagi PNS yang telah mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya sebagai PNS dengan hak pensiun.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS, maka pelaksanaan pemindahan pegawai (mutasi) merupakan bentuk kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawainya.

Kegiatan pemindahan pegawai biasanya bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga seorang pegawai tidak merasa jenuh dengan jabatan atau tugas yang diembannya. Terkadang pemindahan pegawai juga identik dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai yang bersangkutan memperoleh pekerjaan dan jabatan yang lebih baik dari jabatan sebelumnya ataupun sebaliknya. Mutasi pegawai dapat juga berfungsi sebagai alat pemberian sanksi atas kesalahan atau penyalahgunaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai sehingga yang tidak diberi jabatan atau dipindahkan pada pekerjaan/job lain.

Mutasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya pemindahan pegawai ini setiap pegawai dipacu untuk bekerja dengan lebih baik dengan harapan suatu saat ia akan memperoleh jabatan yang lebih baik pula. Bagi PNS, mutasi dilakukan berdasarkan berbagai pertimbangan misalnya saja masa jabatan pegawai yang bersangkutan, golongan ruang kepangkatan, terdapatnya pekerjaan/jabatan baru maupun prestasi yang berhasil diraih oleh pegawai tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 pasal 4 disebutkan kebijaksanaan untuk melakukan mutasi pegawai bertujuan untuk mengisi formasi jabatan yang kosong dan sebagai bentuk pengembangan karir yang ditujukan oleh pegawai.

Pemutasian pegawai yang dilakukan oleh BKD dilakukan karena adanya keterbatasan jumlah Sumber Daya Manusia yang ada di lingkungan Dinas, Badan, Kantor Kabupaten Siak, maka BKD diberi hak dan wewenang untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan dan kemampuan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah di dalam mencapai visi, misi dan tujuan tidak terlepas dari peranan para pelaksanaan pegawai. Pegawai sebagai pelaksana harus memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap organisasi, karena motivasi kerja tersebut merupakan prinsip bagi keberhasilan organisasi. Pemerintah telah memberikan kepada pegawai fasilitas, kompensasi, kesejahteraan, perlindungan dan peluang untuk mengembangkan diri. Pegawai harus memberikan dukungan berupa keahlian dan kemampuan, motivasi dan prestasi kerja kepada pemerintah. Dengan motivasi dan prestasi kerja yang dimiliki pegawai, maka pegawai memiliki hasrat yang tinggi untuk bekerja lebih giat di dalam pemerintahan, dan adanya keyakinan, kekuatan dan kesungguhan pegawai dalam berupaya mencapai tujuan organisasi.

Di Pemerintahan Kabupaten Siak analisis jabatan telah dilakukan akan tetapi belum terlaksana secara optimal, karena mutasi jabatan

yang dilaksanakan belum sesuai dengan prestasi kerja pegawai atau masih didasari atas kepentingan politik. Untuk itu, Pemerintahan Kabupaten Siak dalam melaksanakan mutasi jabatan yang perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip *“the right man on the right place and the right man on the right job”* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut di atas diharapkan akan meningkatkan prestasi pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengisi jabatan haruslah sesuai struktur organisasi dan tata kerja. Untuk itu dapat dilakukan melalui mutasi jabatan. Idealnya program mutasi jabatan didasarkan pada kepentingan pengisian jabatan dan keinginan pegawai, yakni pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan keinginannya akan tetapi dalam kenyataannya aturan dan kebijakan pemerintah belum sepenuhnya.

Untuk menduduki Eselon ditentukan syarat jenjang pangkat tertinggi dan terendah, Pemerintah Kabupaten Siak hendaknya dalam memberi jabatan eselon kepada pegawai seharusnya lebih mengutamakan pangkat dan golongan tertinggi, apabila tidak ada barulah diberikan kepada persyaratan terendah.

Berdasarkan data, bahwa dari tahun 2010 hingga tahun 2011 total terjadinya mutasi sebanyak 154 orang, Jumlah rata-rata pertahun terjadinya mutasi sebanyak 77 orang. Kemudian fenomena lainnya adalah berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai yang menjabat pada BKD Kabupaten Siak.

Diketahui juga bahwa sebagian pegawai ada kecenderungan pelaksanaan mutasi kepada pegawai ke BKD terkesan kurang sesuai dengan kompetensi pendidikan yang dipersyaratkan. Selain itu juga adanya permasalahan pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, masih ditemukan banyaknya bahan pangkat tidak lengkap (BTL) setelah diperiksa oleh pihak

BKN Kantor Regional XII di Pekanbaru dan pegawai BKD lamban dalam memberitahukan kepada pegawai yang mengurus kenaikan pangkat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Siak

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kuantitatif dengan jenis survey. Survey dilakukan seluruh pegawai di BKD Kabupaten Siak yang berjumlah 35 orang. Oleh karena terjangkaunya populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknis sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder, teknik pengumpulan data yakni dengan kuesioner dan dokumentasi dan teknik analisis data dengan menggunakan kuantitatif.

HASIL

Dari hasil pengujian hipotesis menurut pengaruh pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada BKD Kabupaten Siak dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan tanda sig yaitu masing-masing 0,007 untuk pelaksanaan mutasi dan 0.020 untuk motivasi. Pada tingkat keyakinan 95% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah pelaksanaan mutasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini bermakna apabila hasil signifikansi dengan nilai lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar (0,05) maka dapat dinyatakan variabel pelaksanaan mutasi mempengaruhi prestasi kerja. Begitu pula sebaliknya apabila hasil signifikansi dengan nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai standar (0,05), maka dapat dinyatakan variabel pelaksanaan mutasi tidak mempengaruhi prestasi kerja.

Dari hasil perhitungan pelaksanaan mutasi dengan nilai signifikansi dengan tanda sig 0,007 menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka terbukti bahwa pelaksanaan mutasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Sedangkan variabel motivasi dengan nilai 0,020 berarti: pada tingkat keyakinan 95% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah motivasi pegawai memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,020 menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka terbukti bahwa motivasi mempengaruhi prestasi kerja.

Selain itu, dari pengujian hipotesis didapat juga hasil penelitian pelaksanaan mutasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ ($2.908 > 2.042$) dan motivasi pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ ($2.438 > 2.042$).

Untuk pengaruh secara bersama-sama pengaruh pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak yaitu sebesar 51.8% dan sisanya 48.2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelaksanaan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai di BKD Kabupaten Siak

Pelaksanaan mutasi adalah proses memindahkan tenaga kerja dari suatu unit/bidang/ bagaimana pekerjaan keunit/ bidang/bagian pekerjaan lain dalam satu permasalahan atau permasalahan lain yang dianggap sejajar dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebelumnya.

Pelaksanaan mutasi yang baik harus mampu memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat, merupakan pekerjaan sekarang yang saya emban sesuai dengan bidang keahlian pendidikan yang saya miliki dan bekerja secara professional sesuai bidang tugas dan kompetensi pribadi. Pekerjaan yang sesuai merupakan senang dengan pekerjaan yang ada saat ini dan menyelesaikan pekerjaan yang tanpa menunda-nunda waktu. Menumbuhkan semangat merupakan bertambah

semangat dengan bekerja ditempat kerja saat ini dan tidak sabar mau ke kantor setiap hari untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor. Meningkatkan produktivitas kerjanya merupakan dengan bekerja pada posisi saat ini mampu membuat saya berprestasi dan pekerjaan ini membuat saya berinovasi dalam menghasilkan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Sebagai pengembangan SDM dalam rangka efektifitas organisasi, merupakan memperoleh pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang di emban saat ini dan pelaksanaan mutasi merupakan pembinaan karir yang jelas diberikan oleh atasan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan mutasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig. 0.07 dan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0.649. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi yakni melalui memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat, kemudian pekerjaan yang sesuai, menumbuhkan semangat, meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebagai pengembangan SDM dalam rangka efektifitas organisasi maka akan semakin berprestasi pegawai dalam bekerja.

Hal ini sama dengan apa yang disampaikan Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

2. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di BKD Kabupaten Siak

Selain itu juga motivasi kerja yang baik yaitu suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar yakni melalui motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri mempengaruhi prestasi kerjanya dalam bekerja.

Melalui dorongan intrinsik, merupakan secara pribadi memiliki kesiapan dalam mengemban tugas di kantor; memiliki tingkat pendidikan yang dapat diandalkan; memiliki keinginan atau harapan pribadi dalam bekerja di kantor ini; memiliki kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan bekerja di kantor ini; dapat mengatasi kelemahan atau kebosanan dengan bekerja di kantor ini; dan merasa puas bekerja di kantor ini.

Kemudian juga melalui dorongan ekstrinsik, merupakan kondisi lingkungan pekerjaan saya rasakan menyenangkan; memperoleh kompensasi yang memadai setiap bulannya; memiliki jaminan karir yang jelas dalam bekerja di kantor ini; memiliki status atau tanggung jawab yang jelas bekerja di kantor ini; dan peraturan kepegawaian yang diterapkan fleksibel.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai sign. 0.020 dan beta sebesar 0.761. Ini berarti bahwa motivasi pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini sependapat dengan apa yang disampaikan oleh Chung dan Magginson dalam Gomes (1995) menyatakan bahwa "Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

3. Pengaruh pelaksanaan mutasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di BKD Kabupaten Siak

Secara bersama-sama pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sign. 0.000 dan R square 0.518. Ini berarti bahwa pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja sebesar 51.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sependapat dengan apa yang disampaikan oleh Alimin (2009) bahwa variabel

motivasi, disiplin kerja dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

SIMPULAN

Terbukti bahwa pelaksanaan mutasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Selain itu juga motivasi baik dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai misalnya dari kebijakan kepegawaian juga membuat prestasi kerjanya semakin baik. Juga terbukti kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karenanya diharapkan kepada pemerintah dalam rangka upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diharapkan dapat dilakukan melalui melakukan kebijakan mutasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu juga pemerintah perlu memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat berprestasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alimin, 2009, "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Personil PNS Mapolda Riau" Tesis: tidak dipublikasikan.
- Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegarr, Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manulang dan Marihot, 2008, *munujemen per.conuliu*. Yogyakarta: UGM Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Mutasi Pegawai
- Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
- Prawirosentoro, 1999, *Kebijakun Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta.

Siswanto, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner dan Freeman, 1992, *Manajemen*. Jakarta: Indeks Gramedia Groups.

Sugiono, 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Tri Laksono, 2008, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Polisi Pada Direktorat Reskrim di Polda Riau". *Tesis*: tidak dipublikasikan.