

**PENGARUH MUTASI TERHADAP
MOTIVASI KERJAPEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KESEHATAN
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

OLEH :

ANGGUNI AWISNA
NPM :1203100078

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya, Angguni Awisna NPM.1203100078 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang orang undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjibplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya menjibplak dari karya orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2017

Yang menyatakan,

ANGGUNI AWISNA

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

ANGGUNI AWISNA

1203100078

Mutasi merupakan pelaksanaan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain atau pemindahan jabatan dari jabatan rendah menjadi lebih tinggi atau sebaliknya. Motivasi merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan pekerja bagi para pegawai. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagai mana melaksanakan mutasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Taminag.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai dan mengetahui frekuensi mutasi pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Taminag.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengolahan data kuantitatif yaitu melalui penyebaran questioner (daftar pertanyaan). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang dimutasi pada kantor dinas kesehatan kabupaten aceh taminag dengan jumlah populasi sebanyak 25 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dari perhitungan korelasi Product Moment diperoleh hasil $r_{xy} = 0,609$, dan setelah dikonsultasi dengan tabel interpretasi koefisien Korelasi maka tingkat korelasi antara variabel bebas (X) Pengaruh Mutasi dengan variabel terikat (Y) Motivasi Kerja berada pada tingkat interpretasi kuat yaitu berada antara 0,60-0,799. Dari hasil perhitungan korelasi X dan Y tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0,609$.

Dengan mengkonsultasikan hasil tersebut dengan r tabel yakni pada sampai N=25 dengan taraf signifikan 5% dimana nilai r tabel tersebut adalah 3,12. Maka hal ini berarti bahwa nilai r hitung yang nilainya 0,609 lebih besar dari pada r tabel yakni 0,312 ($0,609 > 0,312$), maka dari itu hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas (X) yaitu Pengaruh Mutasi terhadap variabel terikat (Y) Motivasi Kerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan kata lain jika Mutasi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh kantor Dinas Kesehatan maka akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, penulis memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, yang telah memberikan segala kekuatan, kemampuan, dan kelancaran kepada penulis untuk melakukan penelitian dan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang“. Maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Program Sarjana I.

Selama pelaksanaan penelitian ini penulis mendapat bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar.

Dan pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ayahanda Asnawi dan Ibunda tercinta Siti Ana yang telah mengasuh, membimbing serta memberikan bantuan moral dan material selama menempuh jenjang pendidikan selalu memberikan motivasi, begitu juga, ribuan terima kasih saya ucapkan, untuk kakak dan adik-adikku tersayang

Anggriani Awisna, Arif Awisna, Asril Awisna, saya ucapkan terimakasih atas supportnya.

2. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Drs. Tasrif Syam, Msi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai Dosen Pembimbing I saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
4. Nalil Khairiah, S.Ip,M.Pd selaku Ketua Jurusan/Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Rafdinal,S.Sos,M.Ap, selaku dosen pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen di FISIP dan Seluruh Staff Pegawai yang saya cintai dan saya hormati yang tidak bisa saya uraikan satu persatu. Terimakasih banyak karena telah membagikan ilmunya dan juga memberi nilai yang mungkin sudah ssesuai dengan kapasitas yang saya miliki, sehinga saya bisa menyelesaikan studi strata 1. Permohonan maaf juga saya ucapkan kepada seluruh dosen yang telah mengajar saya, atas segala tingkah laku ataupun perkataan yang tidak berkenan.
7. Rija acja putra dan Meutia sayunja sebagai pendamping saya sehari-hari yang telah memotivasi saya tidak henti-hentinya sampai saat ini dan yang selalu ada saat saya putus asa, sedih, senang. Saya ucapkan beribu terimakasih.

8. Teman-teman FISIP prodi IAN Pembangunan yang telah mensupport dari awal kuliah sampai sekarang juga kususny untuk teman saya yang telah lulus Windy mutiarayani, S.Sos, Putri zufina, Sania S.Sos, dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
9. Untuk bapak dan ibu kos saya dan juga teman sekaligus adik saya Astri yolanda dan Indyra syafira selalu setia menemani saya, saya ucapkan terimakasih.

Jika penulis banyak melakukan kesalahan, tulis dari hati yang paling dalam penulis minta maaf yang sebesar-besarnya dan mengucapkan ribuan terimakasih atas semua kebaikan yang telah diberikan.

Akhirnya terimakasih takterhiga kepada orang-orang yang tidak dapat penulis sampaikan disini. Semoga dukungan yang anda berikan kelak akan terbalaskan dimasa depan yang cerah dikemudian hari.

Penulis menyadari apa yang terkandung dan tertuang didalam skripsi ini, tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis, redaksi maupun materinya. Seiring dengan hal itu, saran dan nasehat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Medan, Maret 2017.

Penulis

ANGGUNI AWISNA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	X
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Mutasi	7
1. Pengertian Mutasi	7
2. Manfaat dan Tujuan Mutasi	8
3. Dasar Pelaksanaan Mutasi	11
4. Faktor-faktor Mutasi	12
5. Sebab dan Alasan Mutasi	12
6. Kendala Pelaksanaan Mutasi	14
B. Motivasi	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Tujuan Motivasi	19
3. Motivasi Eksternal & Internal	23

C. Pegawai	24
1. Pengertian Pegawai	24
D. Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	35
E. Anggapan Dasar dan Hipotesis	36
1. Anggapan Dasar	36
2. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Teknik Pengumpulan Data	39
C. Teknik penentuan Skor.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Definisi Operasional.....	41
F. Teknis Analisis Data	42
G. Deskripsi Lokasi Penelitian	44
1. Gambaran Umum Dinas Kabupaten Aceh Tamiang	44
2. Visi dan Misi Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.....	45
3. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian	49
2. Pembahasan	49
3. Pengujian Hipotesis.....	50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1	33
Tabel 4.1	39
Tabel 4.2	40
Tabel 4.3	40
Tabel 4.4	41
Tabel 4.5	42
Tabel 4.6	42
Tabel 4.8	43
Tabel 4.7	43
Tabel 4.9	44
Tabel 4.10	44
Tabel 4.11	45
Tabel 4.12	46
Tabel 4.13	46
Tabel 4.13	46
Tabel 4.14	48
Tabel 4.15	48
Tabel 4.17	48
Tabel 4.18	49
Tabel 4.19	50
Tabel 4.20	51

Tabel 4.21	52
Tabel 4.22	53
Tabel 4.23	53
Tabel 4.24	54
Tabel 4.24	56
Tabel 4.25	57
Tabel 4.24	59
Tabel 4.27	60
Tabel 4.28	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan diatas, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila UUD 1945, negara dan pemerintahan serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdayaguna, bersih,berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, abdi negara dan masyarakat.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil diatur didalam peraturan pemerintah Nomor 96 Tahun 2000. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian disetiap instansi pemerintah umum dan daerah terutama pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut peraturan pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, bahwa yang termasuk pegawai negeri sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang di tetapkan berdasarkan satu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan diatas, maka pegawai negeri sipil harus dibina dengan sebaik-baiknya dengan diadakan pengembangan. Tujuan pembinaan dan pengembangan (Fathoni,2006:194) tersebut diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terwujudnya

pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan / perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mendekatkan dengan tempat kerjanya serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja 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 karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negara sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Mutasi yang dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang sudah berjalan selama beberapa tahun belakangan. Adapun mutasi yang pernah terjadi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yaitu mutasi jabatan. Setelah beberapa tahun belakangan ini dalam pelaksanaan mutasi tersebut, sistem kerja pegawai sedikit meningkat. Sebelum terjadinya mutasi, keadaan kantor biasa saja. Dan setelah diadakannya mutasi, sistem kerja pegawai mulai meningkat. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Semangat kerja para pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan pekerjaan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja pegawai. Dan akan terjadi hal-hal diantaranya: rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi. Sebelum terjadinya pelaksanaan mutasi, para pegawai memiliki semangat kerja yang biasa saja. Dan setelah dilaksanakannya mutasi, para pegawai mengalami peningkatan dalam pekerjaan dan lainnya. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah mutasi yang dikaitkan dengan pemikiran bagaimana upaya untuk memotivasi kerja para pegawai sehingga sistem kerja pegawai semakin meningkat, khususnya untuk Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan uraian singkat di atas penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah :

“Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang”.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian adalah suatu kegiatan atau pemecahan masalah, sehingga dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik harus dirumuskan permasalahan secara baik pula.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas yaitu adanya hubungan antara mutasi kerja dengan semangat kerja, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh mutasi di dalam semangat kerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui frekuensi mutasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana memotivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang, sebagai bahan masukan terhadap pelaksanaan mutasi secara efektif dan efisien.

- b. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , sebagai pelengkap referensi penelitian dalam bidang Ilmu Administrasi Negara.
- c. Bagi penulis sendiri, untuk menambah ilmu pengetahuan di dalam pelaksanaan mutasi di lapangan.
- d. Bagi para pegawai, sebagai salah satu pengukur untuk mengatasi kejenuhan kerja.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II URAIAN TEORITIS

Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah dan objek yang diteliti antara lain Mutasi terhadap motivasi kerja pegawai.

BAB III PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel. Definisi operasional, teknik penetapan responden, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan skor, teknik analisis data, serta tinjauan ringkas objek penelitian.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang penyajian data dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. MUTASI

a. Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Alex S Nitisemito (1982:132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Selanjutnya Hasibuan (2008 : 102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 247) mutasi adalah 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. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang. Sedangkan landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).
- b. Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000.

Kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah.

b. Manfaat dan tujuan mutasi

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi instansi ataupun perusahaan. Menurut Simamora (2000:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

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

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

1. Pengalaman baru.
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan.
4. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru.
5. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.

7. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Mutasi juga dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Alex Nitisemo (2002:119), hal ini terjadi karena:

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

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2008 : 102) antara lain, adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- g. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- h. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas kerja.
- b. Pendayagunaan pegawai.
- c. Pengembangan karier.
- d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- e. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
- f. Sebagai hukuman.

c. Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 103) yaitu :

a. Seniority System

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

b. Spoil System

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

c. Merit System

Adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

1. Output dan produktivitas kerja meningkat.
2. Semangat kerja meningkat.

3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
4. Absensi karyawan semakin baik.
5. Disiplin karyawan semakin baik.
6. Jumlah kecelakaan akan menurun.

d. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam mutasi

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap perkerja secara berkesinambungan secara objektif. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu (Siswanto, 2002 : 221):

1. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
2. Mutasi atas dasar prinsip *The right man in the right place*.
3. Mutasi sebagai dasar meningkatkan modal kerja.
4. Mutasi sebagai kompetisi yang maksimal.
5. Mutasi sebagai langkah promosi.
6. Mutasi untuk mengurangi labour turn over.
7. Mutasi harus terkordinasi.

e. Sebab dan alasan mutasi

Mutasi atau pemindahan pegawai menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 104) dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

- a. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Menurut Nasution, (2000:155) mutasi dibagi dalam beberapa jenis yaitu production transfer, replacement transfer, versatility transfer, shift transfer, dan remedial transfer.

1. Production transfer adalah mengalih tugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan.
2. Replacement transfer adalah mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. Replacement transfer terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil.
3. Versality transfer adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
4. Shift transfer adalah mengalih tugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedangkan pekerjaannya tetap sama.
5. Remedial transfer adalah mengalih tugaskan seorang karyawan ke jabatan lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

f. Kendala pelaksanaan mutasi

Sastrohadiwiryo (2002 : 214) mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

1. Faktor logis atau rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

2. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

3. Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*relationship*) yang terjalin sekarang.

B. MOTIVASI KERJA

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Sedangkan Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut para ahli berpendapat :

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996).

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodo dan Handoko, 1990)

Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. (Drucker dalam Anoraga, 1992).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

b. Dasar-Dasar Mutasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, sumber motivasi ada tiga faktor, yakni :

- Kemungkinan untuk berkembang,
- Jenis pekerjaan ,dan
- Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: Rasa aman dalam bekerja, Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan Rekan-rekan kerja yang menyenangkan, Kejelasan akan standar

keberhasilan, Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

c. Faktor-Faktor motivasi kerja

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang. Faktor merupakan suatu hal (keadaan atau peristiwa) yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang:

1. Kesejahteraan

Dapat diartikan sebagai tingkat kesejahteraan perkerja tersebut. Berdasarkan Habibi (2005) adanya jaminan dari sebuah perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya suatu perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan dengan adanya kesejahteraan dari perusahaan berupa jaminan asuransi, seperti jaminan sosial tenaga kerja. Adanya rasa keamanan ini cukup penting bagi seorang pekerja. Rasa keamanan ini akan meringankan beban pikiran pekerja yang sudah sibuk dengan pekerjaannya.

2. Penghargaan

Seorang pekerja akan lebih memiliki dorongan bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya. Hal ini berpengaruh didalam dua sisi. Seorang pekerja ingin mendapatkan sebuah penghargaan yang secara langsung menjadi motivasi mereka untuk bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang nyaman akan memberi dorongan motivasi terhadap pekerjaan. Selain itu, adanya lingkungan kerja tersebut akan memudahkan pekerjaan mereka. "Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan” (Analisa, 2011).

4. Masa Kerja

Orang yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memiliki motivasi kerja dibandingkan pekerja baru. Berdasarkan Senati (2006) komitmen seorang pekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja. Komitmen terhadap kerja tersebut dapat kita kaitkan dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang.

5. Tingkat Pendidikan

Seorang calon pekerja cenderung memiliki keinginan untuk kerja yang lebih tinggi bila mereka memiliki pendidikan yang mencukupi. Hal ini bisa dikaitkan dengan salah satu bagian didalam faktor kesejahteraan. Seorang pekerja akan mendapat peningkatan motivasi kerja bila memiliki rasa jaminan terhadap pekerjaan mereka. Pada hal ini, tingkat pendidikan seseorang memiliki peran penting sebagai sebuah jaminan bagi seseorang untuk mendapat pekerjaan dan menjamin pengertian terhadap fokus dari suatu pekerjaan.

d. Manfaat Motivasi Kerja

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja, dan terjaminya kesejahteraan pekerja.

e. Tujuan motivasi kerja

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja

terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

f. Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (1984) bahwa kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya. Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik.

Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut: unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*), dengan kata lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang.

Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Misalnya, seorang sarjana komputer bekerja dalam perusahaan konsultasi dalam bidang teknologi informasi sebagai tenaga ahli (peluang ada, dan punya kemampuan yang diperlukan). Namun suasana kerja, hubungan antar tenaga kerja, kebijakan perusahaan tidak dirasakan sesuai, maka "semangat" kerjanya menurun dengan hasil unjuk kerjanya kurang. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Kalau motivasi kerja tinggi, peluang

ada, namun karena keahliannya dalam bidang tersebut tidak pernah ditingkatkan lagi, unjuk kerjanya juga tidak akan tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam kerja, yaitu :

1. Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya akan membuat karyawan mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki perusahaan.
2. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.
3. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan, bagi karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan perusahaan tersebut.
4. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.
5. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan dengan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.
6. Karyawan dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Karyawan selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

Dari definisi-definisi di atas dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang menyebabkan karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja.

g. Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal

Motivasi Eksternal Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal

motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi Internal Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

C. PEGAWAI

1. Pengertian pegawai

Menurut Soedaryono (2000 : 6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Dan menurut Robbins (2006 : 10) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diasumsikan bahwa pegawai adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan dan mendapatkan gaji setiap bulan, kecuali golongan yang terdiri dari :

1. Anak – anak berumur 14 tahun ke bawah.

2. Mereka yang masih berumur 14 tahun ke atas tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh.
3. Mereka karena usia tinggi, cacat baik jasmani maupun rohani, tidak mampu melakukan pekerjaan dengan hubungan kerja untuk diri sendiri (swakarya) maupun dalam hubungan kerja yang mampu bekerja tetapi karena sesuatu tidak mendapatkan pekerjaan yaitu para penganggur.

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kraneburg memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antar Negara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

2. Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri, 2 yaitu sebagai berikut:

- 1) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi:

- a. Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
 - b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan minimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
 - c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
 - d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
 - e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
 - f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
 - g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
 - h. Sehat jasmani dan rohani.
 - i. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
 - j. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat,

memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri berada ditangan presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, presiden dapat mendelegasikan kewenangan kepada pejabat lain dilingkungannya masing-masing. Kewenangan pengangkatan dan pendelegasian tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003.

- 3) Diserahi tugas dalam jabatan negeri. Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dan negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi. Di sini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri

yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebgai tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga bisa bekerja dengan professional sesuai dengan tuntutan kerjanya. Pengaturan mengenai gaji PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah Sembilan kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji istimewa hanya dapat diberikan kepada PNS yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungan kerjanya. Maksud dari pemberian kenaikan gaji istimewa adalah mendorong PNS untuk bekerja lebih baik. Kenaikan gaji istimewa hanya berlaku dalam pangkat yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu, atau dengan perkataan lain, apabila PNS yang bersangkutan telah naik pangkat kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.

3. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Mengenai jenis PNS didasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri bukan Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, PNS merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksudkan dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.⁴ Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya.

4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur yang bertugas untuk memeberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokokpokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga kesempurnaan dari pegawai negeri (sebagai dari aparatur negara).

Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib dan setia kepada pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

5. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang - Undang No. 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sebagai Berikut :

- a.** Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).
- b.** Wajib menaati segala peraturan perundangan-perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5)
- c.** Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6).

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan.
3. Kewajiban-kewajiban lain.

Untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

- a. Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c. Pengabdian merupakan kedudukan dan peranan pegawai negeri Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara maupun dengan masyarakat.
- d. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat akan dirinya.
- e. Jujur berarti lurus hati; tidak curang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Menjunjung tinggi berarti memuliakan dan menghargai dan menaati martabat dan kehormatan bangsa.
- g. Cermat berarti teliti dan sepuh hati.
- h. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik.
- i. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.
- j. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi hanya dapat diketahui oleh seseorang ataupun beberapa orang.

- k. Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

6. Hak Pegawai Negeri Sipil

Menurut Herzberg, setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar, yaitu:

1. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kebutuhan hidup.
2. Kebutuhan untuk tumbuh, kembang, dan belajar.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa hak Pegawai Negeri Sipil Sebagai Berikut :

- a. Setiap PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan (Pasal 7).
- b. Setiap PNS berhak atas cuti (Pasal 8).
- c. Setiap PNS yang ditimpa oleh kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya berhak memperoleh perawatan, PNS yang menderitacacatjasmani atau rohani dalam dan kareana menjalankan tugasnya dalam kedinasan yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan, PNS yang tewas keluarganya berhak memperoleh uang duka (Pasal 9).
- d. Setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun (Pasal 10).

5. Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Salah satu tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang tepat pada tempat yang tepat “the right man on the right place”. Dengan demikian akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Alex S. Nitisemo (1983 : 162) mengatakan hubungan mutasi kerja dengan semangat kerja adalah dengan jalan mutasi kerja, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja.

Mutasi sangat berpengaruh dengan semangat kerja seseorang pegawai, karena tempat dan posisi yang baru dapat membuat seseorang lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Situasi kerja yang baru dapat membuat seseorang lebih giat lagi dan menunjukkan prestasi kerjanya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik lagi. Semangat kerja seseorang dapat menurun apabila seorang pegawai merasa bosan dengan pekerjaannya sekarang ini, jadi perlu dilakukan mutasi untuk membuat semangat kerjanya menjadi lebih baik lagi.

Menurut Siswanto (2002 : 211) menyatakan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

Lebih lanjut dikatakan bahwa pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai dengan kualifikasi, kemampuan dan kerugian tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.

Mutasi tidak terlepas dari upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, juga sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan oleh orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Apabila pelaksanaan mutasi kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka mutasi tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja.

Namun bila mutasi tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang meyakinkan maka mutasi akan berdampak negative terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

6. Anggapan Dasar Dan Hipotesis

a. Anggapan Dasar

Pengertian anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas. Menurut Surakhmad dalam Arikunto (2010: 104) anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Dikatakan selanjutnya bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik mungkin meragu-ragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran.

Menurut Winarno Surakhmad, anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik atau peneliti. Seorang peneliti dapat merumuskan anggapan dasar yang berbeda.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

“ Mutasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”.

b. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Jika motivasi pegawai berjalan dengan baik maka

mutasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang akan meningkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3. Metode Penelitian

Menurut Sulistyobasuki (2006:93) metode penelitian merupakan cara teknis tentang metode yang digunakan dalam penelitian. Menurut Pasolong (2012:165), mengemukakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisa data.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian itu adalah metode deskriptif dengan analisa kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Kegiatan ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner atau angket.

b. Data sekunder

Pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

a. Teknik Penentuan Skor

Untuk membantu dalam menganalisa data, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik pengukuran skor yang digunakan adalah memakai skala ordinal untuk menilai jawaban kuesioner responden.

Adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- Untuk alternative jawaban a diberi skor 3
- Untuk alternative jawaban b diberi skor 2
- Untuk alternative jawaban c diberi skor 1

b. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun yang menjadi populasi ini adalah pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 25 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010:97), jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Artinya, jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu 25 orang.

c. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (1999 : 46), definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) Pengaruh Mutasi, indikatornya sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Mutasi

Pelaksanaan pemindahan kerja baik naik jabatan atau golongan maupun perpindahan lokasi kerja.

b. Kedudukan / pangkat

Posisi seseorang atau jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hirarki organisasi. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam organisasi semakin tinggi tanggung jawabnya.

c. Pencapaian tujuan

Pencapaian tujuan yaitu setiap organisasi atau instansi pemerintah mempunyai sasaran agar tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai dengan baik.

2. Variabel Terikat (Y) motivasi kerja, dapat diukur melalui indikator

indikatornya:

a. Kebutuhan Social

Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk maju dan tidak gagal, kebutuhan untuk maju dan tidak gagal.

b. Kinerja pegawai

Motivasi yaitu terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mnggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulsikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode kolerasi.

a) Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus kolerasi product moment dari karl person yang di kutip oleh sugiyono (2010:212) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : variabel bebas

y : variabel terikat

n : variabel responden

TABEL 1

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dengan nilai r yang kita peroleh, maka dapat kita lihat secara langsung melalui tabel kolerasi. Untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak, tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan

dalam hal ini signifikan 5%, bila r tersebut adalah signifikan, artinya hipotesis diterima.

b) Uji t

Untuk menghtung signfikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji z dengan rumus :

$$r = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t : Hubungan antara variabel

r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

c) Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu :

$$D = (r_{xy}) \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinan

r x y : koefisien korelasi

e. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang

Untuk melengkapi data dari penulisan skripsi ini, penulis akan memberikan gambarana tentang Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Sehubungan dengan ini penulis mengadakan observasi secara langsung dalam rangka mengetahui beberapa aktivitas yang dilakukan para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang :

a. Visi

“Pelayanan Kesehatan Prima Menuju Masyarakat Kabupaten Aceh Barat Yang Mandiri dan Sejahtera “.

Pelayanan Kesehatan Prima adalah upaya dengan mutu terbaik yang diselenggarakan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan baik perorangan, kelompok maupun masyarakat

Mandiri adalah sikap dan kondisi masyarakat Kabupaten Aceh Barat yang mampu memenuhi kebutuhannya untuk lebih maju dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri, untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan perorangan, keluarga, masyarakat beserta lingkungannya.

Sejahtera adalah sikap dan kondisi masyarakat Kabupaten Aceh Barat yang secara lahir dan batin mendapatkan rasa aman dan makmur dalam menjalani kehidupan.

b. Misi

Misi pada prinsipnya lebih bersifat tujuan jangka panjang dari suatu organisasi dan berfungsi memberikan tuntutan yang teguh dalam pengambilan keputusan management. Dengan dasar pemikiran tersebut, **Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang** dirumuskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas
2. Meningkatkan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit

3. Meningkatkan status gizi masyarakat
4. Menjamin ketersediaan sumber daya kesehatan yang merata dan berkualitas

Penjabaran Misi Dinas Kesehatan :

Misi 1 yaitu meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, mencerminkan upaya yang akan dilaksanakan Dinas Kesehatan bermitra dengan pihak terkait, antara pemerintah dan masyarakat, mampu memilih dan menjangkau upaya kesehatan yang diperlukannya, terutama dari aspek pembiayaan. Serta upaya Dinas Kesehatan untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan diberbagai jenjang fasilitas pelayanan kesehatan.

Misi 2 yaitu meningkatkan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit mencerminkan upaya yang akan dilaksanakan Dinas Kesehatan bermitra dengan pihak terkait antara pemerintah dan masyarakat termasuk swasta serta kerjasama lintas sektor untuk melindungi masyarakat dari ancaman penyakit menular maupun tidak menular melalui system deteksi dini factor resiko akan terjadinya suatu penyakit yang melibatkan masyarakat dan tindak lanjutnya yang berkesinambungan, yang mengutamakan pada upaya pencegahan dan pengendalian lingkungan.

Misi 3 yaitu Meningkatkan status gizi masyarakat mencerminkan upaya yang akan dilaksanakan Dinas Kesehatan dengan menggalang

kemitraan yang dinamis dan harmonis antara pemerintah dan masyarakat termasuk swasta serta kerjasama lintas sektor, dengan mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk melindungi masyarakat terhadap upaya menangani permasalahan gizi yang dihadapi masyarakat.

Misi 4 yaitu Menjamin ketersediaan sumber daya kesehatan yang merata dan berkualitas mencerminkan upaya yang akan dilaksanakan Dinas Kesehatan bermitra dengan pihak terkait secara vertikal dan horizontal untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumberdaya kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan standard yang ditetapkan.

2. Susunan Pembagian Tugas Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten

Aceh Tamiang

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;

Sekretariat terdiri dari :

3. Sub Bagian Perencanaan;
4. Sub Bagian Keuangan; dan
5. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

- c. Bidang Pelayanan Kesehatan;
- Bidang Pelayanan Kesehatan terdiri dari :

6. Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar;
7. Seksi Pelayanan Rujukan; dan
8. Seksi Pelayanan Khusus.

f. Bidang Pelayanan Farmasi dan Perbekalan Kesehatan;

Bidang Pelayanan Farmasi dan Perbekalan Kesehatan terdiri dari :

1. Seksi Farmasi dan Makanan;
2. Seksi Perizinan dan Pengawasan; dan
3. Seksi Perbekalan Kesehatan.

g. Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan;

Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan terdiri dari :

1. Seksi Penyakit Menular;
2. Seksi Penyakit Tidak Menular; dan
3. Seksi Penyehatan Lingkungan.

h. Bidang Kesehatan Masyarakat;

1. Seksi Kesehatan Keluarga;
2. Seksi Gizi; dan
3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Promosi.

i. Unit Pelaksana Teknis Dinas;

j. Kelompok Jabatan Fungsional.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan efektivitas pelaksanaan sistem komputerisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang didapat dilapangan berupa gambaran umum Dinas Kesehatan, visi dan misi, sejarah singkat berdirinya Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang, dan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam mutasi.

Tabel 4.1

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	56 %
2	Perempuan	11	44%
	Jumlah	25	100%

Sumber : Angket Penelitian 2016

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 25 responden yang di teliti, responden yang berjenis laki-laki sebanyak 14 orang (56%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (44%). Berdasarkan tabel diatas dapat diungkapkan bahwa pegawai dikantor dinas kesehatan kabupaten Aceh Tamiang yang dimutasikan dominan laki-laki.

Tabel 4.2**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

NO.	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-29 Tahun	2	8 %
2	30-39 Tahun	6	24 %
3	40-49 Tahun	11	44%
4	50 Tahun Ke atas	6	24 %
	Jumlah	20	100%

Sumber : Angket Penelitian 2016

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang berumur 20-29 tahun sebanyak 2 orang (8%) yang berumur 30-39 tahun sebanyak 6 orang(24%) yang berumur 40-49 tahun 11 orang (44%) dan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 6 orang (24%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang banyak yang berumur 40-49 tahun. Usia tersebut lebih layak untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai segala tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Tabel 4.3**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN**

NO.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Diploma	4	16 %
2	S1	16	64 %
3	S2	5	20 %
	Jumlah	25	100%

Sumber : Angket Penelitian 2016

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (16%), yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (64%), dan yang S2 sebanyak 5 orang (20%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang didominasi oleh lulusan S1. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berperan penting untuk menunjang kinerja kerja pegawai.

Tabel 4.4

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT TINGKAT GOLONGAN

NO.	Tingkat Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	I	-	-
2	II	3	12 %
3	III	19	76 %
4	IV	3	12 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016

Tabel diatas menunjukkan dari 25 responden yang diteliti, responden yang memiliki tingkat golongan I tidak ada, yang bergolongan II sebanyak 3 orang (12%), yang bergolongan III sebanyak 19 orang (76%), dan yang bergolongan IV sebanyak 3 orang (12%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang lebih di dominasi pada golongan III. Karna pada Kantor Dinas Kesehatan membutuhkan kualitas pegawai yang baik.

B. Pembahasan / Analisis Data

Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengaruh Mutasi

Tabel 4.5

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENTINGKAH
ADANYA PELAKSANAAN MUTASI**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	19	76 %
2	Kadang-kadang	6	24 %
3	Tidak	-	
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.1

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (76%), yang menjawab kadang-kadang 6 orang (24%) dan yang menjawab Tidak kosong. Jadi dapat dilihat bahwa sangat pentingnya ada pelaksanaan mutasi di Kantor dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Tabel 4.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN SERINGKAH
DILAKSANAKANNYA MUTASI JABATAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	17	68 %
2	Kadang-kadang	8	32 %
3	Tidak	-	-
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.2

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (68%), yang menjawab kadang-kadang 8 orang (32%) dan yang menjawab Tidak kosong. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak yang mengalami atau lebih sering dilaksanakannya mutasi

dikantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang agar pegawai lebih giat untuk menggapai jabatannya.

Tabel 4.7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	13	52 %
2	Kadang-kadang	8	32 %
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.3

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang (52%), yang menjawab kadang-kadang 8 orang (32%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%). Jadi pelaksanaan mutasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang tidak tentu kapan waktu yang seharusnya ditentukan.

Tabel 4.8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MUTASI
DILAKSANAKAN DENGAN MEMPERHATIKAN KEINGINAN
PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	5	20%
2	Kadang-kadang	6	24 %
3	Tidak	14	56 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.4

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 5 orang (20%), yang menjawab kadang-kadang 6 orang (24%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 14 orang (56%). Jadi dapat dilihat bahwa mutasi dengan keinginan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan hanya sedikit yang menjawab Ya berarti tidak mudah untuk dimutasikan sesuai dengan keinginan pegawai.

Tabel 4.9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA ADA PERTIMBANGAN
YANG MENONJOL DALAM PELAKSANAAN MUTASI**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	13	52 %
2	Kadang-kadang	10	40 %
3	Tidak	2	8 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.5

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang (52%), yang menjawab kadang-kadang 10 orang (40%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (8%). Hal ini disebabkan karena ada beberapa pegawai mempertimbangkan tempat kerja lama yang tidak ingin di tinggalkan dan ada juga tidak siap bila di mutasikan ke tempat yang jauh dari tempat tinggal atau dengan jabatan yang baru.

Tabel 4.10

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA TERJADI MUTASI
DIKARENAKAN TINDAKAN PENDISIPLINAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
-----	----------	-----------	----------------

1	Ya	9	36 %
2	Kadang-kadang	12	48 %
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.6

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 9 orang (36%), yang menjawab kadang-kadang 12 orang (48%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%). Jadi dapat dilihat bahwa sebenarnya mutasi dapat dijadikan sebagai salah satu tindakan pendisiplinan.

Tabel 4.11

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DILAKUKAN
KONSULTASI TERLEBIH DAHULU DENGAN PEGAWAI YANG
BERSANGKUTAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	7	28 %
2	Kadang-kadang	11	44 %
3	Tidak	7	28 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.7

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 7 orang (28%), yang menjawab kadang-kadang 11 orang (44%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 7 orang (28%). Hal ini dikarenakan pihak yang bersangkutan yang di mutasi terkadang langsung diputuskan untuk dimutasikan ke tempat yang lain atau pindah jabatan yang diberikan dari atasannya.

Tabel 4.12

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI YANG
TIDAK INGIN DIMUTASIKAN OLEH KANTOR KARENA ALASAN
TERTENTU, KEMUDIAN TIDAK JADI DI MUTASIKAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	6	24 %
2	Kadang-kadang	10	40 %
3	Tidak	9	36 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.8

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 6 orang (24%), yang menjawab kadang-kadang 10 orang (40%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang (36%). Jadi dapat dilihat bahwa setiap pegawai harus tetap selalu siap diutus pimpinan kerja dimanapun atau menjabat yang sesuai dengan kemampuan para pegawai.

Tabel 4.13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MUTASI YANG
DILAKSANAKAN SELALU DISESUAIKAN DENGAN PERATURAN
YANG BERLAKU**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	16	64 %
2	Kadang-kadang	5	20 %
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.9

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (64%), yang menjawab kadang-kadang 5 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%). Hal ini harus sesuai dengan peraturan yang berlaku agar tidak ada pegawai yang merasa dirugikan atau kurang nyaman dengan keputusan pimpinan.

Tabel 4.13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA
PEGAWAI SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	18	72 %
2	Kadang-kadang	5	20 %
3	Tidak	2	8 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.10

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (72%), yang menjawab kadang-kadang 5 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (8%). Hal ini dikarenakan oleh pemimpin sering memperhatikan pekerjaan pegawai sehingga hasil kerja pegawai dapat memuaskan.

Tabel 4.14

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU
MEMBERIKAN INTRUKSI/ARAHAN KEPADA PEGAWAI DALAM
MELAKSANAKAN PEKERJAAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	17	68 %
2	Kadang-kadang	6	24 %
3	Tidak	2	8 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.11

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (68%), yang menjawab kadang-kadang 6 orang (24%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (8%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan selalu memberikan intruksi/arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan intruksi dari pimpinan sangat penting untuk jalannya suatu pekerjaan sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi.

Tabel 4.15

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PRODUKTIVITAS
YANG BAIK TELAH DIBERIKAN PEGAWAI PADA KANTOR INI**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	21	84 %
2	Kadang-kadang	4	16 %
3	Tidak	-	-
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.12

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (84%), yang menjawab kadang-kadang 4 orang (16%) dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sungguh-sungguh. Hal ini dikarenakan pemimpin akan memberikan teguran kepada pegawai apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan.

Tabel 4.16

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PELAKSANAAN
MUTASI DIDASARKAN PRINSIP “THE RIGHT MAN ON THE RIGHT
PLACE” DALAM ARTI BIDANG KERJA YANG DIBERIKAN
DISESUAIKAN DENGAN KEMAMPUAN YANG DIMILIKI PEGAWAI**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	17	68 %
2	Kadang-kadang	5	20 %
3	Tidak	3	12 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.13

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (68%), yang menjawab kadang-kadang 5 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (12%). Hal ini berarti sesuai dengan prinsip yang telah diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai.

Tabel 4.17

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DALAM
PELAKSANAAN MUTASI BEBAN KERJA YANG DIBERIKAN SESUAI
DENGAN PENDIDIKAN YANG DIMILIKI PEGAWAI**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	15	60 %

2	Kadang-kadang	6	24 %
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.14

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 15 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang 6 orang (24%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%). Dalam hal ini berarti para pegawai mampu menanggung pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki.

Tabel 4.18

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PARA PEGAWAI YANG
DIMUTASI SELALU MEMPERHITUNGGAN KESESUAIAN ANTARA
JABATAN LAMA DAN JABATAN BARU**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	16	64 %
2	Kadang-kadang	3	12 %
3	Tidak	6	24 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.15

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (64%), yang menjawab kadang-kadang 3 orang (12%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 6 orang (24%). Hal ini dapat dilihat banyak pegawai yang tidak memperhitungkan kesesuaian dengan jabatan barunya baik jabatannya lebih tinggi ataupun diturunkan karena harus bertanggung jawab dengan jabatan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.19

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MUTASI PENTING
DILAKUKAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	21	84 %
2	Kadang-kadang	-	-
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.16

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (84%), yang menjawab kadang-kadang 4 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%). Hal ini dapat dilihat bahwa sangat penting dilaksanakannya mutasi karna dengan adanya pelaksanaan mutasi para pegawai mendapat pengalaman baru dan bisa meningkatkan produktivitas kerja agar lebih baik lagi.

Tabel 4.20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA WAKTU YANG
DIBERIKAN SESUAI DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	11	44 %
2	Kadang-kadang	10	40 %
3	Tidak	4	16 %
	Jumlah	20	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.17

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 11 orang (44%), yang menjawab kadang-kadang 10 orang (44%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang (16%).

Dapat dilihat dari jawaban responden tersebut para pegawai hampir rata tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.21

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMIMPIN
SENANTIASA MEMBERIKAN MOTIVASI DALAM MENYELESAIKAN
PEKERJAAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	17	68 %
2	Kadang-kadang	5	20 %
3	Tidak	3	12 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.18

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (68%), yang menjawab kadang-kadang 5 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (12%). Jadi dapat dilihat bahwa pemimpin senantiasa memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan sosok yang harus di contoh oleh pegawai sehingga pemimpin perlu memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.22

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA TUGAS YANG
DIBEBANKAN SUDAH TEPAT SASARAN**

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	18	72 %
2	Kadang-kadang	7	28 %

3	Tidak	-	-
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.19

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (72%), yang menjawab kadang-kadang 7 orang (28%) dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa tugas yang dibebankan kepada pegawai sudah tepat sasaran.

Tabel 4.23

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MOTIVASI YANG DIBERIKAN PIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KEMAMPUAN DALAM MENGERJAKAN TUGAS YANG DIBERIKAN PIMPINAN

NO.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	18	68 %
2	Kadang-kadang	5	20 %
3	Tidak	2	8 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No.20

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (68%), yang menjawab kadang-kadang 5 orang (20%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (8%). Jadi dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan komputer. Bahwa motivasi dari pimpinan sangat dibutuhkan pegawai sehingga pegawai akan semakin giat untuk mengerjakan tugas yang diberikan dari pimpinan.

C. Tabel Frekuensi Variabel

Tabel 4.24
TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (X) MUTASI

No.Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan											Jumla h
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	24
2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	27
3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	3	23
4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	28
5	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	28
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	30
7	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	24
8	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	23
9	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	26
10	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	25
11	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	25
12	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	23
13	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	27
14	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	22
15	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	23
16	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	28
17	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3	24
18	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	27
19	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	23
20	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	24
21	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	27
22	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	26
23	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	3	25

24	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	27
25	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	30

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 11

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel x (Mutasi) adalah 30, nilai terendah adalah 22. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 30 - 22$$

$$R = 8$$

Dengan demikian pula lebar intervall (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 8 : 3$$

$$I = 2,66 \text{ dibulatkan } 3$$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tertinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

$$\text{Kategori Tinggi} : 28 \geq$$

$$\text{Kategori Sedang} : 25 - 27$$

$$\text{Kategori Rendah} : 22 - 24$$

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL (X) MUTASI**

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	28 ≥	5	20 %
SEDANG	25-27	11	44 %
RENDAH	22-24	9	36 %
JUMLAH		25	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 25 pegawai yang dimutasi yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 5 orang (20%), berkategori sedang sebanyak 10 orang (40%), dan yang berkategori rendah sebanyak 10 orang (40%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh mutasi di Dinas Kesehatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (44%).

Tabel 4.25
TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA

No.Resp	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(13)
1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	25
3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	21
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	2	2	3	3	1	2	3	3	3	22
7	3	3	3	3	1	3	3	2	3	24
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
9	3	3	2	3	1	1	3	3	3	22
10	3	3	1	1	3	2	3	3	3	22
11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	23
12	3	2	3	3	3	2	3	3	1	23
13	2	1	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	3	3	1	3	1	3	2	3	22
15	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24
16	3	3	3	1	1	3	2	3	3	25
17	3	3	1	2	3	1	3	3	2	21
18	3	2	1	1	3	3	2	3	2	20
19	2	2	2	3	3	2	3	2	2	25
20	3	1	3	3	3	2	3	2	1	21
21	3	1	3	3	3	3	1	3	3	23
22	2	3	3	3	1	3	2	3	3	23
23	3	3	2	3	3	2	3	3	1	23
24	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24
25	3	2	1	2	3	2	3	2	3	21

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 12 s/d 20

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Motivasi Kerja) adalah 27, nilai terendah adalah 20. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 27 - 20$$

$$R = 7$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 7 : 3$$

$$I = 2,33 \text{ dibulatkan } 2$$

Setelah Interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tertinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

$$\text{Kategori Tinggi} \quad : 26 \geq$$

$$\text{Kategori Sedang} \quad : 23 - 25$$

$$\text{Kategori Rendah} \quad : 20 - 22$$

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA**

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	26 ≥	2	8 %
SEDANG	23-25	14	56 %
RENDAH	20-22	9	36 %
JUMLAH		25	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 25 pegawai yang dimutasi yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 2 orang (10%), berkategori sedang sebanyak 14 orang (56%), dan yang berkategori rendah sebanyak 9 orang (36%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja di Dinas Kesehatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (56%).

D. Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.27

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA
VARIABEL PENGARUH MUTASI (X) DENGAN MOTIVASI KERJA (Y)**

No. Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	24	24	576	576	576
2	27	25	675	729	575
3	23	21	483	529	441
4	28	26	728	784	572
5	28	27	756	784	675
6	30	22	660	900	484
7	24	24	576	576	576
8	23	25	575	529	625
9	26	22	572	676	484
10	25	22	550	625	484
11	25	23	575	625	529
12	23	23	529	529	529
13	27	24	648	729	576
14	22	22	484	484	484
15	23	24	552	529	576
16	28	25	700	784	576
17	24	21	504	576	441
18	27	20	540	729	400
19	23	25	575	529	625
20	24	21	504	576	441
21	27	23	621	729	529
22	26	23	598	676	529
23	25	23	575	625	529

24	27	24	648	648	576
25	30	21	630	900	441
Σ	$\Sigma x 616$	$\Sigma y 574$	$\Sigma xy 14834$	$\Sigma x^2 16376$	Σy^2 13273

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 25$$

$$x = 616$$

$$y = 574$$

$$\Sigma xy = 14834$$

$$\Sigma x^2 = 16376$$

$$\Sigma y^2 = 13273$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi product Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \\
 &= \frac{25 (14834) - (616) (574)}{\sqrt{\{25 (16376) - (616)^2\} \{25(13273) - (574)^2\}}} \\
 &= \frac{370850 - 365384}{\sqrt{(409400 - 379456)(331825 - 329476)}} \\
 &= \frac{5466}{\sqrt{(29944)(2349)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{5466}{\sqrt{80455906}}$$

$$= \frac{5466}{8969,7216} = 0,6093$$

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan pengaruh mutasi (X) dengan motivasi kerja (Y) diatas maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi pada tabel berikut ini :

Tabel 4.28

INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	SangatKuat

Sumber: Sugiyono, (2008;184)

Dari tabel 4.28 tersebut diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan (r_{xy} hitung) 0.609 termasuk pada kategori kuat. Jadi ada hubungan yang kuat antara pengaruh mutasi (X) dan motivasi kerja (Y). Selanjutnya sugiyono (2008;185) mengatakan bahwa Uji signifikan korelasi product moment secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel, maka H_0 dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r$ tabel) maka H_a diterima. (H_a artinya Hipotesis aktif / alternatif).

Berdasarkan pedoman diatas, maka tingkat korelasi antara variabel bebas (X) Pengaruh Mutasi dengan variabel terikat (Y) Motivasi kerja berada pada

tingkat interpretasi kuat, yaitu berada antara 0,60-0,799. Dari hasil perhitungan korelasi X dan Y tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0,609$.

2. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya presentase (%) Pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai dengan menggunakan rumus Determinasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008;185) yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

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

$$D = (0,609)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,3708 \times 100 \%$$

$$D = 37,08 \%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat dinyatakan bahwa besarnya presentase Pengaruh mutasi 37,08% sementara sisanya adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel motivasi kerja.

3. Uji t

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

$$t = \frac{0,60\sqrt{25-2}}{1-0,60^2}$$

$$t = \frac{0,60(4,79)}{0,8}$$

$$t = \frac{2,874}{0,8}$$

$$t = 3,59$$

4. Uji Regresi Linier

Analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier yaitu untuk ,menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan

untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel independen (X) dimanipulasi (dirubah-rubah). Artinya, uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja yang secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dihitung / dianalisis dengan menggunakan rumus Sugiono (2008:188) sebagai berikut :

$$Y = a + b(X)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(574)(16376) - (616)(14834)}{25(16376) - (616)^2}$$

$$a = \frac{9399824 - 9137744}{409400 - 379456}$$

$$a = \frac{262080}{29944}$$

$$a = 8,752$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(25)(14834) - (616)(574)}{(25)(16376) - (616)^2}$$

$$b = \frac{370850 - 353584}{409400 - 379456}$$

$$b = \frac{17266}{29944}$$

$$b = 0,576$$

setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) Pengaruh mutasi terhadap variabel (Y) Motivasi pegawai sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 8,752 + 0,576 (x)$$

Berdasarkan pada distribusi respondendiketahui nilai tertinggi pada variabel (x) nilai tertinggi adalah 30 dan nilai terendah adalah 20 dengan demikian kecendrungan variabel y dapat diketahui dengan cara berikut :

Variabel (x) nilai tertinggi :

$$y = 8,75 + 0,576 (30)$$

$$y = 8,75 + 17,28$$

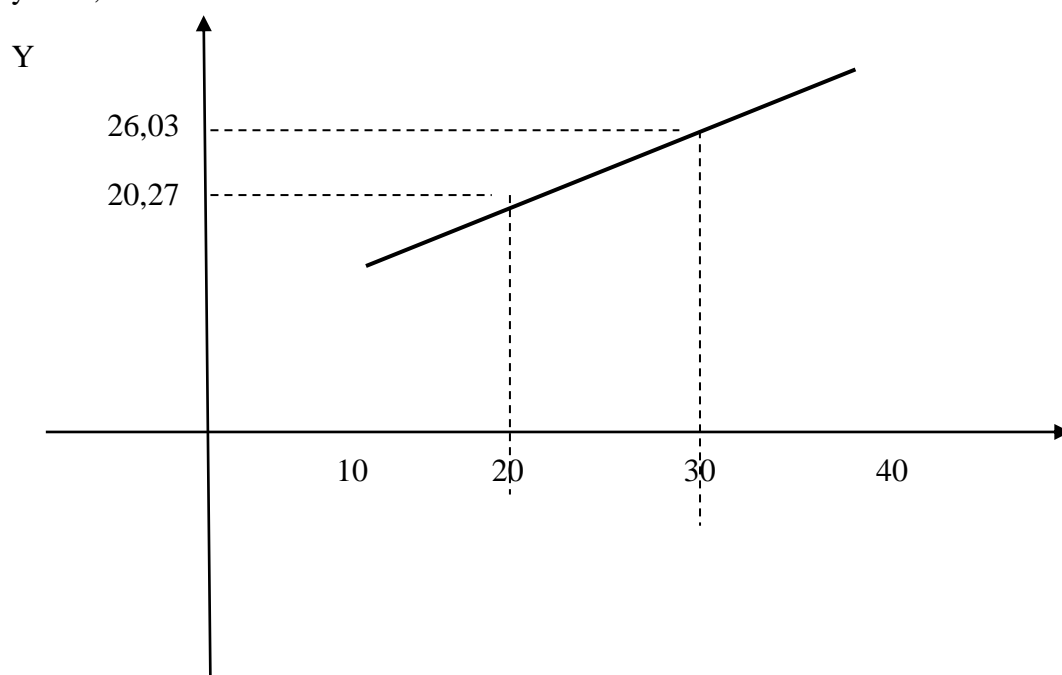
$$y = 26,03$$

Variabel (Y) terendah :

$$y = 8,75 + 0,576 (20)$$

$$y = 8,75 + 11,52$$

$$y = 20,27$$



Gambar 01 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana

Setelah harga a diketahui yaitu $= 8,75$ dan $b = 0,576$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang adalah mengalami kenaikan partisipasi dari 20,27 menjadi 26,03.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis membuat kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil tabulasi data yang diperoleh bahwa dari 25 responden yang dimutasi yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 5 orang (20%), berkategori sedang sebanyak 10 orang (40%), dan yang berkategori rendah sebanyak 10 orang (40%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh mutasi di Dinas Kesehatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (44%), hal ini terbukti dengan data yang ada.
2. Dari hasil tabulasi data yang diperoleh bahwa dari 25 responden yang dimutasi yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 2 orang (10%), berkategori sedang sebanyak 14 orang (56%), dan yang berkategori rendah sebanyak 9 orang (36%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja di Dinas Kesehatan termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (56%), hal ini terbukti dengan data yang ada.
3. Dari hasil perhitungan Uji Determinan, dapat dinyatakan bahwa besarnya presentase Pengaruh Mutasi terhadap motivasi kerja pegawai 37,08% sementara sisanya adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel motivasi kerja.
4. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Regresi Linier diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (30) adalah 26,03 , nilai minimum

(20) adalah 20,27. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 5,76. Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang adalah mengalami kenaikan hasil dari 20 menjadi 30 akan menaikkan partisipasi dari 20,27 menjadi 26,03.

B. Saran

1. Dari penelitian yang dilakukan pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai tergolong kuat, maka dari itu perlu ditingkatkan lagi pelaksanaannya dengan sebaik-baiknya agar kualitas kerja pegawai semakin meningkat.
2. Pelaksanaan mutasi yang cukup baik atau yang tergolong sedang agar dapat terus dipertahankan dan dibina serta tetap berusaha untuk lebih baik lagi sehingga visi, misi, dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
3. Hendaknya pegawai yang dimutasi dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja pelaksanaan tugas dapat dipertanggung jawabkan secara organisatoris.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :
Rineka Cipta.
- Alex. S Nitisemito. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 2002, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia
Indonesia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :
Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2000. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam*
Perusahaan,Djambatan, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik..* Yogyakarta: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT
Indeks Kelompok Gramedia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
Jakarta.

- Soedaryono, 2000. *Tata Laksana Kantor*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Metode penelitian kualitatif kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Singarimbun, 1999. *Metode Penelititan Survei. LP3S*, Jakarta.
- Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Terry, George R. 2000. *Principles of Management Alih Bahasa Winardi*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Perundang-undangan**
- Peraturan Pemerintah tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*. PP Nomor 96 Tahun 2000.
- Peraturan Pemerintah tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. PP Nomor 43 Tahun 1999.

LAMPIRAN

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128

19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Angguni Awisna

Umur : 22 tahun

Tempat/Tgl.Lahir : Karang Baru, 03 Oktober 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Suku Bangsa : Indonesia

Agama : Islam

Tempat Tinggal : Kualasimpang, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh

Nama Orang Tua

Ayah : Asnawi

Ibu : Siti Ana

Menerangkan dengan sesungguhnya

PENDIDIKAN

1. Tamatan Sekolah Dasar Negeri 1 Kualasimpang, Tahun 2000-2006
2. Tamatan SMP Negeri 1 Kualasimpang, Tahun 2006-2009
3. Tamatan SMA Negeri 1 Kejuruan Muda, Tahun 2009-2012
4. Mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Ilmu Administrasi Negara UMSU Tahun 2012 sampai sekarang

Demikian Riwayat hidup saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2017.

Yang Menyatakan,

Angguni Awisna

ANGKET PENELITIAN SKRIPSI**(DAFTAR PERTANYAAN)**

Judul :

**PENGARUH MUTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

I. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Angket ini dibuat hanya sebagai bahan penelitian Ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan ;
- b. Angket penelitian ini berisi beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan alternatif jawabannya untuk Bapak/Ibu pilih satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- c. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.

II. Identitas Responden :

- 1) Usia :
 - a. 21-30
 - b. 41-50
 - c. 51 tahun keatas
- 2) Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 3) Pendidikan Formal :
 - a. Lulusan SMA
 - b. D-III
 - c. S1
 - d. S2

4) Golongan/Ruang Kepangkatan PNS :

- a. I/a-I/d
- b. II/a-II/d
- c. III/a-III/d
- d. Iva/Ivd

III. Daftar Pertanyaan Angket

Variabel Bebas (X)

Jawablah pertanyaan dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban dibawah !

1. Menurut Bapak/Ibu pentingkah adanya pelaksanaan mutasi di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang ini ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu Seringkah dilaksanakannya mutasi jabatan dikantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai yang dimutasi sesuai dengan tahun yang ditetapkan dari peraturan yang berlaku ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
4. Menurut Bapak/Ibu apakah Mutasi yang dilaksanakan selalu memperhatikan keinginan pegawai yang bersangkutan ?
 - a. Ya

- b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
5. Menurut Bapak/Ibu apakah ada pertimbangan yang menonjol dalam pelaksanaan mutasi?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 6. Menurut Bapak/Ibu apakah Terjadinya mutasi dikarenakan tindakan pendisiplinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 7. Menurut Bapak/Ibu apakah ada dilakukan konsultasi terlebih dahulu dengan pegawai yang bersangkutan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 8. Menurut Bapak/Ibu Apakah ada Pegawai yang tidak ingin dimutasikan oleh kantor karena alasan tertentu, kemudian tidak jadi di mutasikan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 9. Menurut Bapak/Ibu apakah Mutasi yang dilaksanakan selalu disesuaikan dengan peraturan yang berlaku ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 10. Menurut Bapak/Ibu apakah hasil kerja pegawai sesuai dengan harapan pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang

- c. Tidak
11. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan selalu memberikan intruksi/arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 12. Menurut Bapak/Ibu apakah produktivitas yang baik telah diberikan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan ini ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 13. Menurut Bapak/Ibu apakah Pelaksanaan mutasi didasarkan prinsip “the right man on the right place” dalam arti bidang kerja yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 14. Menurut Bapak/Ibu apakah dalam pelaksanaan mutasi beban kerja yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 15. Menurut Bapak/Ibu apakah para pegawai yang dimutasi selalu memperhitungkan kesesuaian antara jabatan lama dan jabatan baru ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
 16. Menurut Bapak/Ibu apakah penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

17. Menurut Bapak/Ibu apakah waktu yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
18. Menurut Bapak/Ibu apakah pemimpin senantiasa memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
19. Menurut Bapak/Ibu apakah tugas yang dibebankan sudah tepat sasaran ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
20. Menurut Bapak/Ibu apakah motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

.....oOo.....