

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR**

**Oleh
DANDRI SETIAWAN HASAN
E21.17.122**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR**

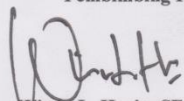
OLEH :

**DANDRI SETIAWAN HASAN
E21.17.122**

SKRIPSI

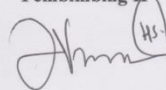
**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 28 Oktober 2021**

Pembimbing I



Wiwin L. Husin, SE.,MM
NIDN : 0923088302

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM
NIDN : 0926049203

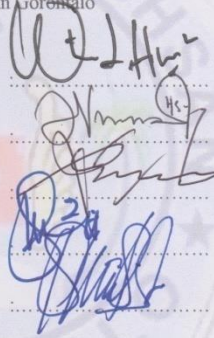
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MUTASI KERJA DAN BEBAN KERJA REHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR

Oleh
DANDRI SETIAWAN HASAN
E2117122

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Wiwin L. Husin, SE., MM
2. Anggriani Husain, SE., MM
3. Dr Rahmisyari, SE., MM
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Sri Meike Jusup, SE., MM



Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901



Ketua Jurusan Manajemen
Syamsul, SE., M.Si
NIDN : 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 28 Oktober 2021

Saya membuat pernyataan



DANDRI SETIAWAN HASAN

ABSTRAK

DANDRI SETIAWAN HASAN. E21.17.122. PENGARUH MUTASI KERJADAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur, dan (2) seberapa besar pengaruh mutasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur, (3) seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur yaitu sebesar 0,904 atau 90,4%, (2) mutasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur yakni sebesar 0,576 atau 57,6%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur yakni sebesar 0,388 atau 38,8%.

Kata Kunci: Mutasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

DANDRI SETIAWAN HASAN. E2117122. THE EFFECT OF JOB TRANSFER AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EAST SUWAWA SUBDISTRICT OFFICE

This study aims to find out to what extent: (1) the job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, and (2) the work mutations (X1) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, (3) the effect of the workload (X2) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population in this study consists of all employees of the East Suwawa Subdistrict Office, and the sample used in this study covers 30 respondents by using a random sampling technique. The data collection technique is through observation, interviews, and questionnaires distributed to respondents. The analysis method uses path analysis. The results of the study indicate that: (1) job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, namely 0.904 or 90.4%, (2) job transfer (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, which is 0.576 or 57.6%, and (3) workload (X2) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistric Office, which is 0.388 or 38.8%.

Keywords : job transfer, workload, employee performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah tidak pernah membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (QS. Al-Baqarah:286)

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (QS. AL-Insyirah:7-8).

PERSEMBAHAN

Karya tulis ilmiah ini kupersembahkan untuk:

1. Ayah dan ibunda tercinta serta adik-adikku yang telah banyak berkorban dan memotivasi dalam penyelesaian karya tulis ilmiah. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa yang tak henti-hentinya kalian berikan pada saya, saya sangat bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tua saya.
2. Sahabat-sahabatku yang tak pernah lelah mendukung, memotivasi serta memberi nasehat
3. Teman-teman angkatan 2017 yang selalu ada untuk menyemangati dan memotivasi

**ALAMAMATERKU TERCINTA
UNIBERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBAH ILMU**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **“Pengaruh Mutasi kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur”**, sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Wiwin L. Husin, SE., MM. selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Ibu Anggriani Husain, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Alm. Bapak Maxmilan Ali S.Pd selaku Camat Suwawa Timur, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada Kantor Camat Suwawa Timur, Bapak Ayis Palangi, S.Kom selaku Sekcam Suwawa Timur, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan, dan kepada kedua orang tua terhebat sejagadraya yang selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, kasih sayang, serta doa dan

pengorbanan baik dari Segi materi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana. Tak lupa juga penulis berterima kasih pada sahabat, Teman-teman angkatan yang selalu memberikan semangat dan motivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harap kan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 28 Oktober 2021

Dandri Setiawan Hasan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti.....	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Pengertian Mutasi Kerja.....	11
2.1.1.1 Tujuan Mutasi	12
2.1.1.2 Jenis-Jenis Mutasi	12
2.1.1.3 Metode Mutasi.....	14
2.1.1.4 Dasar Mutasi	15
2.1.1.5 Sebab-Sebab dan Alasan Mutasi	16
2.1.1.6 Indikator Mutasi Kerja	16
2.1.2 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
2.1.2.2 indikator Beban Kerja	20
2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai	21
2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	23

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	23
2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	24
2.1.4 Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kerangka Pemikiran	28
2.3 Hipotesis	28
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian	30
3.2.1 Metode yang Digunakan	30
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	30
3.2.3 Populasi dan Sampel	31
3.2.3.1 Populasi	31
3.2.3.2 Sampel	32
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.5 Jenis dan Sumber Data	34
3.2.5.1 Jenis Data	34
3.2.5.2 Sumber Data	34
3.2.6 Metode Analisis Data	35
3.2.7 Konversi Data.....	37
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis	38
3.2.9 Pengujian Hipotesis.....	39
3.2.10 Jadwal Penelitian	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Suwawa Timur.....	41
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Suwawa Timur.....	41
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	42
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.2.4 Analisis Data Statistik	51
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	53
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
4.3.1 Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	54

4.3.2 Mutasi Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	56
4.3.3 Beban Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	58
 DAFTAR PUSTAKA	 62
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Kantor Camat Suwawa Timur	32
Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner	33
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Mutasi Kerja (X1).....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2).....	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (XI) ...	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2) ...	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4.11 Pengaruh Mutasi Kerja (XI) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 KerangkaPemikiran.....	28
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Suwawa Timur.....	41
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner/Angket Penelitian.....	65
Lampiran 2 Data Ordinal & Data Interval	70
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian	76
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 5 Uji Hipotesis	84
Lampiran 6 Rumus T-Hitung	86
Lampiran 7 Table F.....	87
Lampiran 8 T-Table	89
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	92
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	93
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	94
Lampiran 13 Curriculum Vitae.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum setiap organisasi berdiri karena memiliki tujuan yang ingin dicapai dan dalam pencapaian tujuannya. Organisasi harus memiliki sumber daya agar dapat menggerakkan organisasi. Adapun sumber daya yang harus dipenuhi yaitu fasilitas dan pegawai/karyawan (sumber daya manusia). Fasilitas diwajibkan keberadaannya untuk digunakan sebagai media penunjang dari kegiatan organisasi.

Sedangkan sumber daya manusia (pegawai) dibutuhkan keberadaannya sebagai penggerak atau pengguna dari fasilitas yang di sediakan untuk menjalankan kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang digunakan di dalam organisasi juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan kualitas setiap pegawai sesuai dengan jabatan yang ada dalam susunan organisasi. Untuk mengembangkan organisasi sesuai dengan tuntutan zaman, maka sumber daya yang ada di organisasi juga harus dikembangkan, oleh karena itu pengembangan sumber daya sangat diutamakan dalam organisasi terutama sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan penting bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan pertumbuhan di masa yang akan datang agar organisasi dapat tetap hidup dan bersaing seiring dengan perkembangan yang ada. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan

keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan memerlukan peran aktif dari pegawainya.

Menurut Handoko (2012:135), kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor-faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi kinerja merupakan hal penting bagi instansi serta pihak pegawai itu sendiri. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah mutasi kerja dan beban kerja.

Simamora (2016:640) mengutara kan mutasi dengan istilah transfer, yang merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan keposisi lainnya. Dari sisi organisasi, mutasi pegawai digunakan untuk menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Hal ini berarti pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi. Selain mutasi kerja, beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena jika beban kerja yang diberikan pada pegawai melebihi kemampuannya maka akan terjadi kelebihan beban kerja dan akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak efektif.

Menurut Munandar (2015:383) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui

seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang pegawai melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai atau perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebih yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan atau pun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi pegawai yang mungkin akan berdampak negatif pada perusahaan atau instansi yang ditempati oleh pegawai tersebut.

Kecamatan adalah sebuah pembagian Wilayah Administratif Negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan atau desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten. Sebuah kabupaten itu sendiri di bagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Kantor Camat Suwawa Timur yang merupakan salah satu Kecamatan dikabupaten Bone Bolango yang sangat cepat perkembangannya hal ini disebabkan oleh banyaknya industri dan pembangunan perumahan yang berada disekitar lingkungan eksternal Kantor Camat Suwawa Timur, mengacu pada mutasi kerja dan beban kerja yang berpedoman pada tugas pokok dan fungsi dimana masih ditemukan bahwa masih terdapat pegawai dengan target tahunan dan Realisasi SKP dibawah standar yang ditetapkan oleh Kantor Camat Suwawa Timur.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020

No	Nama	Target		Realisasi		Nilai Capaian SKP
		Mutu	Waktu	Mutu	Waktu	
1	Helni Lamuhu, S.Kom	100%	12 Bulan	95%	12 bulan	89,46
2	Abdul Karim Kono	100%	12 Bulan	96%	12 Bulan	96,14
3	Elista Hamzah S.M	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	88,10
4	Rosihan Kuluku	100%	12 Bulan	85%	12 Bulan	86,76
5	Alfandi Komendangi	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	87,83
6	Azul Baruadi	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	88,94
7	Mahyudin Abdulah	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	88,11
8	Melti Botutihe	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	87,67
9	Fitri Hamdata	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	87,05
10	Siskewati Tangahu	100%	12 Bulan	96%	12 Bulan	88,95
11	Jusrin Sukarni Hulopi	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	89,46
12	Uten Humalanggi S.IP	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	89,93
13	Rini Suleman, SE	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	90,10
14	Fenty DeisyManueke, SE	100%	12 Bulan	96%	12 Bulan	90,10
15	Ayis Palangi, S.Kom	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	90,33
16	Noldin Biga S.IP	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	88,67
17	Ratma Nuriani Djafar, SE	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	89,05
18	Yusuf Puneli	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	90,33
19	Fatmah Tambipi, SE	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	87,67
20	Olan Isa	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	85,75
21	Nesri Singgili	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	85,55
22	Nining Samudi	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	89,45
23	Olan Lahay	100%	12 Bulan	96%	12 Bulan	90,10
24	Yuprina Huntuo	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	89,65
25	Hertina Tagale	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	87,10
26	Rizky Hikaya	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	89,32
27	Alpin Olobuwa	100%	12 Bulan	90%	12 Bulan	85,76
28	Nanang Mokodompit	100%	12 Bulan	96%	12 Bulan	86,42
29	Risal Tangahu	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	89,04
30	Anusirwan Polomulo	100%	12 Bulan	95%	12 Bulan	84,76

Sumber : LKIP SKP Pada Kantor Camat Suwawa Timur 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pencapaian kerja yang ada pada kantor camat suwawa timur Secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Tapi ada beberapa program yang harus mendapat perhatian, seperti pada tabel 1.1 realisasi pencapaian kerja oleh Helni Lamuhu, S.Kom hanya mencapai 95%

dengan jumlah sebesar 89,46 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Abdul Karim Kono hanya mencapai 96% dengan jumlah sebesar 96,14 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Elista Hamzah S.M Kono hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 88,10 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Rosihan Kuluku hanya mencapai 85% dengan jumlah sebesar 86,76 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Alfandi Komendangi hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 87,83 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Azul Baruadi hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 88,94 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Mahyudin Abdulah hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 88,11 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Melti Botutihe hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 87,67 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Fitri Hamdata hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 87,05 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Siskewati Tangahu hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 88,95 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Jusrin Sukarni Hulopi hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 89,46 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Uten Humalanggi, S.IP hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 89,93 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Rini Suleman, SE hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 90,10 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Fenty Deisy Manueke, SE hanya mencapai 96% dengan jumlah sebesar 90,10 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Ayis

Palangi, S.Kom hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 90,33 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Noldin Biga, S.IP, hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 88,67 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Ratma Nuriani Djafar, SE hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 89,05 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Yusuf Puneli hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 90,33 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Fatmah Tambipi, SE hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 87,67 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Olan Isa hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 85,75 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Nesri Singgili hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 85,55 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Nining Samudi hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 89,45 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Olan Lahay hanya mencapai 96% dengan jumlah sebesar 90,10 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Yuprina Huntuo hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 89,65 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Hertina Tagale hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 87,10 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Rizky Hikaya hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 89,32 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Alpin Olobuwa hanya mencapai 90% dengan jumlah sebesar 85,76 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Nanang Mokodompit hanya mencapai 96% dengan jumlah sebesar 86,42 Sasaran Kerja Pegawai (SKP),

realisasi pencapaian kerja oleh Risal Tangahu hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 89,04 Sasaran Kerja Pegawai (SKP), realisasi pencapaian kerja oleh Anusirwan Polomulo hanya mencapai 95% dengan jumlah sebesar 84,76 Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang telah dicapai pada Kantor Camat Suwawa Timur masi ada yang perlu ditingkatkan pada bidang masing masing, dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai, dimana masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam satu bidang, belum mencerminkan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai, belum dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan, masih ada pegawai yang tidak efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta kurangnya komitmen kerja atau rasa tanggung jawab terhadap instansi. Pegawai yang bekerja saat ini pada Kantor Camat Suwawa Timur harus mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan dari setiap pegawai, guna menutupi kekurangan pegawai yang ada, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pemerintahan.

Permasalahan kinerja pegawai di atas dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya mutasi kerja dan beban kerja. Seperti dari segi mutasi dimana jarang nya diadakan mutasi kerja mengakibatkan pegawai sering merasa jenuh akibat selalu melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga pegawai belum dapat berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, serta belum mudah bersosialisasi sehingga kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Demikian pula halnya dalam memberikan sangsi seperti mutasi

terkadang dilakukan tidak sepenuhnya berdasarkan aturan melainkan hanya berdasar pada kebijakan pimpinan. Hal ini sudah pasti menjadi masalah yang akan mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Selain mutasi kerja, beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan kurangnya jumlah pegawai yang ada menjadi beban tersendiri bagi pegawai, seperti terkadang diberikan pekerjaan tambahan yang diharuskan selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan demi meningkatkan kinerja pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan. Selain itu beban kerja yang dialami oleh pegawai pada kantor camat suwawa timur yaitu mengenai kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah kurangnya kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan dengan cepat dalam mengatasi kejadian yang takterduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul.: **“Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur?
2. Seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur?

3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Selanjutnya untuk membahas lebih lanjut penelitian ini, maka maksud dan tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) secara parsial terhadap (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besarpengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang actual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan instansi terutama pada Kantor Camat Suwawa Timur.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan pustaka

2.1.1 Pengertian Mutasi Kerja

Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu instansi. "Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya."

Menurut Sastro hadiwiryo (Kadarisman, 2012:68): "Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi".

Menurut Hanggraeni (2012:80) dalam jurnal Abdullah Zailani, (2015) "mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama". Dan menurut Daryanto (2013:41) dalam jurnal Abdullah Zailani, (2015) "mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip '*the right men on the right place*'". Sedangkan menurut Moekijat (2010:112) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas kesuatu jabatan dalam kelas yang

lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang pegawai ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.”

2.1.1.1 Tujuan Mutasi

Menurut Mudjiono dalam buku Segoro (2018:81) tujuan mutasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan keryawan.
4. Untuk mengalihkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
7. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan pegawai sendiri.”“Jenis mutasi menurut Endang (2010: 87) adalah:”

1. Ditinjau dari tempat kerja pegawai
 - a. Mutasi antar urusan
 - b. Mutasi antar seksi
 - c. Mutasi antar bagian
 - d. Mutasi antar biro
 - e. Mutasi antar instansi
2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
 - a. *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
 - b. *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
 - c. *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
 - d. *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, *shift* A (malam) pindah ke *shift* B (pagi).
 - e. *Remedial transfer*, mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar pegawai.
3. Ditinjau dari masa kerja pegawai
 - a. *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti pegawai yang cuti atau berhalangan.
 - b. *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

2.1.1.3 Metode Mutasi

Mutasi dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara menurut Hasibuan (2011:103), yaitu:”

1. Cara tidak ilmiah

Mutasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan:

- a. Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu.
- b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktoril.
- c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil pegawai.
- d. Berdasarkan *spoil system*.

2. Cara ilmiah

Mutasi dengan cara ilmiah dilakukan:

- a. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
- b. Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata.
- c. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian.
- d. Berorientasi kepada tujuan yang beranekaragam.
- e. Berdasarkan objektivitas yang dapat di pertanggungjawabkan.

“Menurut Endang (2010:84) mutasi dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:”

1. Horizontal (rotasi kerja/mutasi biasa), pemindahan pegawai dari satu posisi/ jabatan/tempat/pekerjaan yang lain yang setara tanpa di ikuti dengan kenaikan atau penurunan jabatan.
2. Vertikal (promosi dan demosi),
 - a. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi di sertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar.
 - b. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

2.1.1.4 Dasar Mutasi

“Ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi pegawai menurut Hasibuan (2011:103). Dasar / landasan yang dimaksud adalah:”

1. *Merit system*, adalah mutasi pegawai didasarkan atas landasan ilmiah, objektif, dan prestasi kerjanya. *Merit system* atau *carrer system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:
 - a. *Output* dan produktivitas kerja meningkat.
 - b. Semangat kerja meningkat.
 - c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
 - d. Absensi dan disiplin pegawai semakin baik.
 - e. Jumlah kecelakaan akan menurun.
2. *Seniority system*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi

seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan seni oritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. *Spoil system*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

2.1.1.5 Sebab-Sebab dan Alasan Mutasi

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi menurut Siswan di dalam buku Segoro (2018:82) digolongkan sebagai berikut:

- a) Permintaan sendiri. Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik antar bagian maupun pindah ke tempat lain.
- b) Ahli tugas produktif (ATP). Ahli tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

2.1.1.6 Indikator Mutasi Kerja

“Beberapa indikator mutasi kerja (Ambarita, 2015), yaitu :”

- a. Frekwensi Mutasi, yaitu tingkat ke seringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi.

- b. Alasan mutasi, yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung terlaksananya mutasi baik itu datanganya dari perusahaan maupun dari pegawai itu sendiri.
- c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan :
 - Kemampuan kerja pegawai.
 - Tingkat pendidikan.
 - Lamanya masa menjabat.
 - Tanggung jawab atau beban kerja.
 - Kesenangan atau keinginan pegawai.
 - Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku.
 - Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru.

2.1.2 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja menurut Koesmowidjojo (2017:21) adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih..

Menurut panggabean dalam buku Erisman dan Arini (2015:76) Beban kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan di berbagai instansi negeri maupun swasta. Sedangkan menurut Heizer dalam buku Erisman dan Arini (2015:76) Beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal,

atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan.

Kemudian menurut Rivai (2016:96) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under stress.

Dari pengertian-pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibanding dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi

kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan atau lembaga dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Misalnya, pada pekerjaan tertentu perusahaan akan membutuhkan pegawai yang memiliki usia antara 20-30 tahun sebagai operator produksi mesin pintal pada perusahaan tekstil. Tak hanya usia yang akan menjadi prasyarat dalam mendapatkan pekerjaan tersebut, faktor kesehatan dari pegawai juga akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman bekerja di suatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai.

2. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung, tentunya ini akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

b. Tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres atau tekanan saat bekerja. Sementara itu, tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan

dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi keejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu dasar).

3. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Mangku negara (2014:18) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Juliansyah Noor (2013:271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2010:100) mengemukakan bahwa faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
1. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
2. Sistem factor, ditunjukkan oleh adanya sistemkerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
3. Contextual/situation factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
4. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

2.1.3.2 Tujuan dan manfaat kinerja

Tujuan dari kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2014:342), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu pegawainya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawainya.

2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2014:344), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan dalam sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawainya untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins) dalam (Ellyzar, Yunus, dan Amri, 2017)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu

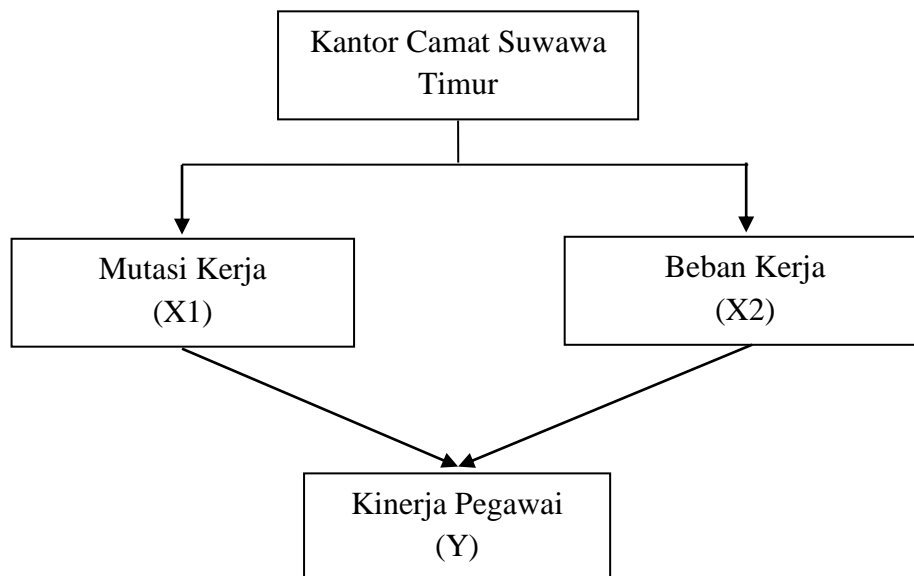
No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	(Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, & Amri 2017)	Pengaruh mutasi, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi Kerja • Beban Kerja • konflik interpersonal Dependen: Stres Kerja	<i>Path analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mutasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja • Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja • Konflik

					Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja
2	(Widya Ramadh ani 2019)	Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Promosi Dependen: Kinerja Pegawai	Regresi Linear	<ul style="list-style-type: none"> • Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai • Promosi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3	(Nelwn Hutabar at 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatra Utara I	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja • Iklim Kerja • Fasilitas Kerja • Motivasi Dependen Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai • Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai • Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan

					terhadap kinerja pegawai <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Gayati & Muttaqiyathun, 2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial	Independen: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Insecurity</i> • Beban Kerja • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka akan dikemukakan suatu kerangka atau konsep yang berfungsi sebagai penentuan serta untuk mempermudah cara memahami alur berpikir dalam penelitian ini. Dalam penelitian akan terlihat bahwa mutasi kerja dan beban kerja sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran yang diamati dari latar belakang dan kajian pustaka sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah digambarkan dan dijelaskan, maka dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

2. Mutasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Suwawa Timur. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang didapatkan merupakan gambaran kejadian yang nyata. Misalnya objek nyata seperti tempat, benda atau orang yang dijadikan sebagai sampel dan penggunaan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Menurut Nasution dalam buku Riduwan (2018:65) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk member gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel bermaksud untuk mengetahui hubungan pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (Independent) yaitu mutasikerja (X1), beban kerja (X2).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Mutasi Kerja (X1)	1. Frekuensi Mutasi 2. Alasan Mutasi 3. Ketepatan Mutasi	Ordinal
Beban Kerja (X2)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan Waktu kerja 3. Target yang harus di capai 4. Standar Pekerjaan	Ordinal

Sumber: Mutasi Kerja (X1) : (Ambarita 2015).

Beban Kerja (X2) : (Alamsyah 2012:19).

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Ordinal

Sumber: (Robbins) dalam (Ellyzar, Yunus, dan Amri, 2017)

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitas atau peristiwa yang terjadi.

Menurut sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai skualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh elemen yang dijelaskan oleh seorang peneliti dalam penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Suwawa Timur yang berjumlah 31 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi Kantor Camat Suwawa Timur

No	Bagian	Staf	Jumlah (Pegawai)
1	Camat		1
2	Sekcam		1
3	Kasubag Umum Dan Kepeg		1
		Staf	2
4	Kasubag Perencanaan Dan Keuangan		1
		Staf	3
5	Kasie Pelayanan Umum		1
		Staf	4
6	Kasie Kesos		1
		Staf	5
7	Kasie Trantib		1
		Staf	3
8	Kasie Ekbang		1
		Staf	3
9	Kasie Pemerintahan		1
		Staf	2
	Total		31

Sumber : Kantor Camat Suwawa Timur 2020

3.2.3.2 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subyek kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian.

Menurut sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (Riduwan, 2018) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ance rmaka apabila subjek populasi kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi dibawah dari 100 orang maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh yang disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 31 orang.

Dalam hal ini penentuan sampel tidak memasukkan Camat, dikarenakan Camat yang akan menilai kinerja pegawai yang bersangkutan. Sehingga dari populasi jumlahnya 31 orang, hanya menjadi 30 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi melakukan pengamatan langsung dilapangan perihal aktifitas yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah dibagian Kepala Camat Suwawa Timur.
3. Kuisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan secara online kepada responden.

Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju (sangat positif)	5
Setuju (positif)	4
Ragu-ragu (netral)	3
Tidak setuju (negatif)	2
Sangat tidak setuju (sangat negatif)	1

4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dikelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

3.2.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- b. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah kantor.

2.2.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan secara online.

- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.6 Metode Analisis Data

Pendekatan analisis data menggunakan metode statistik yang dilakukan dengan mendiskusikan dan mempresentasikan hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik berdasarkan ide bahwa itu lebih dekat dengan kenyataan (*objektif*), sudah tentu diperlukan alatukur yang valid dan dapat diandalkan (*reliable*) agar bias dapat dipercaya. Pengujian ini sangat diperlukan karena digunakan untuk mendapatkan suatu hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument menurut Riduwan (2018:73) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alatukur.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas penelitian dengan menggunakan rumus korelasi seperti *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2\} - \{n.\sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka Korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,5$ dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

$T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

IndeksKorelasi (r)	Keterangan
Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah (tidak valid)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu:

1. Dengan melihat harga r dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
2. Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar nyata dan dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan kuisioner yang dibagikan akan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbachalpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:45). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Konversi Data

Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerik 1,2,3,4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap proporsi.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

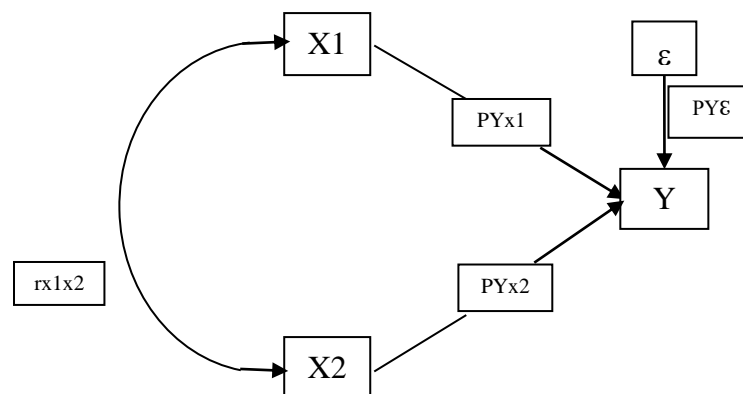
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal keskala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini.



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = Py_{x1} + Py_{x2} + Py_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : MutasiKerja

X2 : Beban Kerja

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y Tapi tidak Diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epselon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{y\varepsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx1} ($i=1,2,3,4$, dan 5)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinan total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\varepsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung:

$$Y \longleftarrow X_I \longrightarrow Y(p_{yxi}) (p_{yxi}); \text{ dimana } I = 1, 2, \text{ dan } 3$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Suwawa Timur

Kecamatan Suwawa Timur dibentuk berdasarkan peraturan daerah No 10 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Kecamatan Kabupaten Bone Bolango yang merupakan penjabaran dari peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 dan undang-undang Nomor 6 tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo. Merupakan perangkat Daerah Kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.

Kecamatan Suwawa Timur merupakan pemekaran dari kecamatan suwawa yang telah pada peraturan daerah No. 27 Tahun 2007 yang telah diresmikan pada tanggal 27 april 2007. Dengan berlakunya PERDA tersebut maka diperlukan aturan pelaksanaannya yaitu keputusan kepala daerah No. 11 tahun 2006 tentang pelaksanaan peraturan daerah No. 27 Tahun 2007 tentang pembentukan Kecamatan Suwawa Timur yang selanjutnya diresmikan pada tanggal 30 juli 2007 oleh Bupati Bone Bolango, yang dilanjutkan dengan pelantikan Camat Suwawa Timur.

Kecamatan Suwawa Timur merupakan salah satu dari 18 Kecamatan yang ada di kabupaten Bone Bolango. Kecamatan Suwawa Timur memiliki luas wilayah sebesar 127.80 km atau sebesar 2,37% dari luas wilayah Kabupaten Bone Bolango.

4.1.2 Visi Misi Kantor Camat Suwawa Timur

a. Visi

Terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat dengan transparansi, akuntabel dan partisipatif di kecamatan suwawa timur.

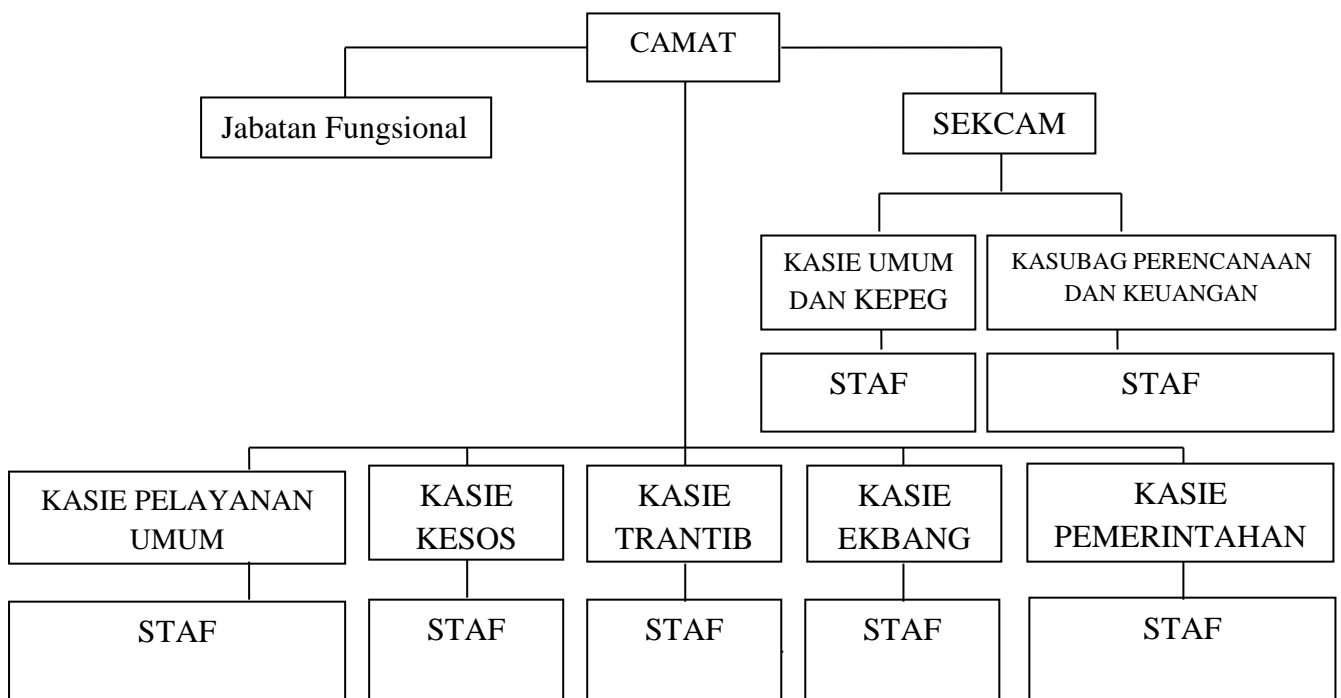
b. Misi

Meningkatkan sistem pelayanan publik yang efektif, efisien, terukur, akuntabel dan terintegrasi

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Suwawa Timur

Struktur organisasi yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Suwawa Timur 2020



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Suwawa Timur. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah disebarkan langsung. Jumlah responden yang menjadi subyek penelitian ini sebanyak 30 responden yang memenuhi standar sampel penelitian. Dari 30 responden pada penelitian ini dikemukakan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikutini:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Berikut ini jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	14	47%
Perempuan	16	53%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah respon den laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa memang pada Kantor Camat Suwawa Timur lebih banyak membutuhkan kinerja dari pegawai perempuan terutama untuk mengatur segala urusan yang berbaur dengan administrasi.

2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	20	67%
Diploma	1	3%
Sarjana (S1)	9	30%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir frekuensinya lebih banyak pada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA. Hal ini dikarenakan Kantor Camat Suwawa Timur pada tahun-tahun sebelumnya banyak merekrut pegawai yang pendidikannya hanya berlatar belakang SLTA/SMK/MA. Walaupun mereka hanya tamatan SLTA, kinerja mereka juga tidak kalah bagusnya dengan tamatan sarjana.

3. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	7	23%
6 – 10 Tahun	8	27%
10 Tahun Keatas	15	50%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja frekuensinya lebih banyak pada pegawai yang lamanya

bekerja 10 tahun keatas dan ini bisa dikatakan masa kerja yang cukup lama dibanding dengan pegawai yang bekerja < 10 tahun. Oleh karena itu semakin lama masa kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan bagus.

4.2.2 Analisis Deskriptif variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skorsebagai berikut :

Jumlah skor rendah : $1 \times 30 = 30$

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Rentang skalanya yaitu $= \frac{150-30}{5} = 24$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Interval	Kriteria
30 – 54	Sangat Rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Sedang
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dimana data yang terkumpul dari 30 responden pada Kantor Camat Suwawa Timur yang ditetapkan sebagai sampel, data masing-masing variabel dapat ditabulasi seperti tabel berikut :

1. Variabel Mutasi Kerja (X1)

Hasil tabulasi data sub variabel Mutasi Kerja (X1) yang di isi oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Mutasi Kerja (X1)

Skor	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3%	7	35	23,3%	8	40	26,7%
4	8	32	26,7%	5	20	16,7%	16	64	53,3%
3	13	39	43,3%	16	48	53,3%	5	15	16,7%
2	2	4	6,7%	2	4	6,7%	1	2	3,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0	0	0	0
Σ	53	110	100%	53	107	100%	53	121	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel mutasi kerja (X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa pada Kantor Camat Suwawa Timur sering terjadi mutasi, baik yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan, didasarkan dengan alasan yang kuat, dan juga memperhatikan ketepatan waktu dalam melakukan mutasi.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil tabulasi data sub variable Beban Kerja (X2) yang di isi oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X2)

Skor	Item					
	X2.1			X2.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3%	7	35	23,3%
4	11	44	36,7%	13	52	43,3%
3	10	30	33,3%	9	27	30,0%
2	2	4	6,7%	1	1	3,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	30	113	100%	30	115	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Skor	Item					
	X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3%	7	35	23,3%
4	8	32	26,7%	6	24	20,0%
3	14	42	46,7%	15	45	50,0%
2	1	1	3,3%	2	4	6,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	30	110	100%	30	108	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel Beban Kerja (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur pada saat melakukan pekerjaan sering mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga pada saat yang berlangsung.

Selain itu waktu kerja pegawai yang langsung berhubungan dengan produksi dan akan menyebabkan adanya target kerja yang tinggi, sehingga menimbulkan kesan pada pegawai akan timbulnya beban kerja.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data sub variabel Kinerja Pegawai (Y) yang di isi oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3%	7	35	23,3%	7	35	23,3%
4	9	36	30,0%	8	32	26,7%	9	36	30,0%
3	14	42	46,7%	14	42	46,7%	13	39	43,3%
2	0	0	0,0%	1	2	3,3%	1	2	3,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	30	113	100%	30	111	100%	30	112	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3%	7	35	23,3%	7	35	23,3%
4	1	4	3,3%	3	12	10,0%	17	68	56,7%
3	22	66	73,3%	19	57	63,3%	6	18	20,0%
2	0	0	0,0%	1	2	3,3%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	30	105	100%	30	106	100%	30	121	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menandakan ketika pegawai mengalami mutasi kerja dan beban kerja, maka pegawai juga akan lebih memahami dengan benar bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tentunya memiliki komitmen dengan instansi. Sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan akan sering selesai tepat waktu, jumlah pekerjaannya sudah sesuai dengan standar pekerjaan dan kualitasnya, serta memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan yang lainnya.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pernyataan dari kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas, yang dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,5$.

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat berikut ini:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
MutasiKerja (X1)	X1.1	52,416	2,048	Valid	0,873	> 0,5 = Reliabel
	X1.2	39,261	2,048	Valid		
	X1.3	35,875	2,048	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Pada tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel mutasi kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,873 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel mutasi kerja (X1) dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,5$.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X2)	X2.1	64,291	2,048	Valid	0,850	> 0,5 = Reliabel
	X2.2	43,295	2,048	Valid		
	X2.3	32,778	2,048	Valid		
	X2.4	74,000	2,048	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Pada tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel beban kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sementara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,850 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,5.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	29,309	2,048	Valid	0,817	> 0,50 = Reliabel
	Y1.2	30,105	2,048	Valid		
	Y1.3	32,778	2,048	Valid		
	Y1.4	48,182	2,048	Valid		
	Y1.5	56,088	2,048	Valid		
	Y1.6	18,864	2,048	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

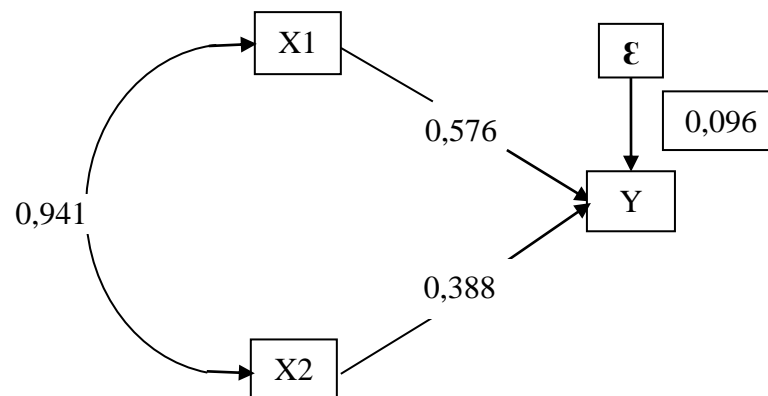
Pada tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sementara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,817 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,5.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 30 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,576X1 + 0,388X2 + 0,096E$$

Selain persamaan diatas, untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil analisis jalur diatas menunjukkan adanya hubungan antar variabel, dimana korelasi antara variabel X1 dengan X2 sebesar 0,941 atau 94,1% dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau tinggi. Selanjutnya untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh mutasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) 0,576 atau 57,6% dan besarnya pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) 0,388 atau 38,8%. Sedangkan untuk hasil ϵ atau biasa disebut variabel lain tetapi tidak diteliti sebesar 0,096 atau sekitar 9,6%.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Pengaruh Mutasi Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh TidakLangsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0.576	-	57,6%
X2 terhadap Y	0.388	-	38,8%
Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y			90,4%
Pengaruh variabel lain terhadap Y			9,6%
Total			100%

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisiense besar 0,904 atau 90,4%, sementara hasil uji statistik pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 126.862 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.34 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($126.862 > 3.34$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**.

4.2.5.2 Mutasi Kerja (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Mutasi Pegawai (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,576 atau 57,6% dengan nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,003 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan **diterima**.

4.2.5.3 Beban Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,388 atau 38,8% dengan nilai sig sebesar 0,036, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,036 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,036 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Mutasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi mutasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur, dapat diartikan bila mutasi kerja dan beban kerja meningkat dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur.

Mangkunegara (2014:18) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

adalah mutasi kerja dan beban kerja. Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu instansi.”Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Pentingnya penerapan mutasi dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatnya kinerja pegawai, dimana pada saat diadakan mutasi perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dari pegawai dan lamanya bekerja, karena ketika mutasi dilakukan dan disesuaikan dengan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai pun akan naik. Begitupula dengan faktor lamanya bekerja semakin lama pegawai tidak diadakan mutasi maka pegawai pun akan merasa jenuh. Maka dari itu perlu diperhatikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif, begitupun sebaliknya ketika mutasi dilakukan secara tidak objektif maka akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Selain mutasi kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang dimaksud adalah pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk menyelesaikannya, sehingga dapat menimbulkan beban karena penyediaan sumber dayanya yang sering kali terbatas dan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mohammad Ramdan Nugraha 2020) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa mutasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Mutasi Kerja (X1) Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang pegawai ke posisi/jabatan/pekerjaan yang lain. Mutasi adalah salah satu hal penting dalam setiap organisasi mengapa ke seringan dilakukannya pelaksanaan mutasi dalam suatu perusahaan ataupun instansi maka pegawai pun akan bisa mengembangkan kinerjanya dimana hal ini sering disebut sebagai Frekwensi Mutasi, selain itu ada juga ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang di sesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai, tingkat pendidikan, lamanya masa menjabat, kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku, serta kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru. Berdasarkan hasil penelitian, mutasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika mutasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Selain itu, variabel mutasi kerja ini memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding variabel beban kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel mutasi kerja berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa pegawai sering terjadi mutasi, baik yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan, didasarkan dengan alasan yang kuat, dan juga memperhatikan

ketepatan waktu dalam melakukan mutasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hanggraeni (2012: 80) dalam jurnal Abdullah Zailani, (2015) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”.

Fenomena yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur menunjukkan bahwa masi adanya pegawai yang sering merasa jenuh, karena selalu melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga pegawai belum dapat berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, serta belum mudah bersosialisasi sehingga kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukannya mutasi kerja agar pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka serta memahami posisi ketika terjadinya mutasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Beban Kerja (X2) Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel mutasi kerja. Artinya jika diberikan beban kerja yang tinggi dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka kinerja pegawai pun akan meningkat

Ketika organisasi menemukan bahwa peningkatan beban kerja hampir melebihi kapasitasnya, maka organisasi akan mendistribusikan kembali beban kerja untuk setiap pekerja, tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak, dan terus menegakkan regulasi yang ada gunanya menciptakan disiplin kerja yang lebih baik bagi seluruh anggota di dalamnya. Dengan pemberian beban pekerjaan yang berimbang antara penugasan yang ada dengan tanggung jawab yang diemban pegawai diharapkan mereka bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jobnya secara efektif dan efisien.

Menurut Dhania dan Dihini (Riani & Putra, 2017) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan menurut Krich (Nisa, Febriyanti & Fauziah, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerjakannya, baik meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya.

Berdasarkan fenomena yang ada, didapatkan informasi banyak beban yang dirasa cukup berat, salah satu contohnya kurangnya jumlah pegawai sehingga akan menjadi beban tersendiri bagi pegawai yang ada dan menyebabkan pekerjaan yang diluar deskripsi harus dijalani karena tingginya loyalitas dari setiap pegawai. Dan hal ini setara dengan hasil dari tanggapan responden, dimana pegawai merasa terbebani dengan target kerja yang tinggi serta kondisi pekerjaan yang mengharuskan mereka cepat tanggap untuk mengatasi kejadian yang tak terduga.

Jika hal ini terjadi secara berkelanjutan maka akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Natania, Dedi, & Sabarofek, 2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.
2. Mutasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.
3. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Camat Suwawa Timur agar lebih memperhatikan pelaksanaan mutasi harus dilakukan secara objektif agar pegawai mudah untuk beradaptasi dengan posisi pekerjaan yang baru, sebab jika dilakukan secara objektif maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa pengaruh beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur. Oleh karena itu disarankan kepada Kantor Camat Suwawa Timur untuk tidak terlalu membebani pegawai, seperti kondisi pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Sebab jika

telah disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka akan berpengaruh positif pada kinerjanya yakni meningkatnya kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai, yakni dengan meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelatihan dan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar dkk. 2015. Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afri Erisman dan Eti Arini 2015 Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta : Deepublish : ISBN
- Alamsyah , 2012, Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. *Skripsi, 19, 20*
- Ambarita. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Arikunto. (2018). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja pegawai.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Daryanto. (2013). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Stres Kerja. 41.
- Dhania dan Dihini. (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Monokwari
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerjaserta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 1, 37.
- Endang. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Mutasi kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 84-87.
- Eva Gayatri dan Ani Muttaqiya tahun 2020 Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial .Manajemen FEB Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
- Ghozali. (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikan, kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. 45.

- Hanggaraeni. (2012). Pengaruh Mutasi Kerja, Tingkat Pendidikan dan Turnover Intention Terhadap Motivasi Kerja. 80.
- Hasibuan. (2011). Pengaruh Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Knowledge Management terhadap Mutasi Kerja. 103.
- Haizer. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. 76.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hanggraeni. (2012) Pengaruh Mutasi, Demosi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di. PT. Jasa Raharja (PERSERO) Medan. 80
- Hutabarat, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .
- Juliansyah Noor, (2013). “Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis” cetakan ke-1. Jakarta: Kencana
- Kadarisman. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Kinerja Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Tingkat Pendidikan. 68.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2014). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai . 18.
- Moekijat. (2010). Pengaruh Beban Kerja, Mutasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai . 112.
- Mohammad Ramdan Nugraha. 2020, Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas perhubungan Kota Bekasi. 78
- Mudjiono. (2018). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai . 81.
- Nasution. (2018). manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 68.

- Nataria, Debi & Sabarofek. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT, Putra Mustika Prima Bandung
- Nisa , Febriyanti, & Fauziah . 2019, Pagaruh Beban Kejra Terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kelelahan kerja Pada Karyawan Bagian Produksi.
- Panggabean. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Stres Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 76.
- Ridwan, Sunarto. (2018). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Cetakan Ke-4 Bandung: Alfabeta
- Siswan. (2018). Pengaruh Kinerja Pegawai, Beban Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Mutasi Kerja. 82.
- Sutrisno Edy 2010 manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2014). Penelitian Pendidikan. Cetakan Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N, Rivai, A. (2015). Media Pengajaran. Cetakan Ke-12. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tarigan. 2019. Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja Dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisike 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010 . Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Waseso Segoro,**M.M** 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama,Yogyakarta Deepublish: ISBN

Widya Ramadhani 2019 Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja
Pegawai Di Dinas Sosial Kota Medan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
Politik Universitas Muhammadiyah Sumater Utara Medan

Lampiran 1 :Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak / Ibu / Sdr / iResponden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharap kan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksud kan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Camat Suwawa Timur”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaan nya. Atas kesediaan dan kerja sama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dandri Setiawan Hasan
E21.17.122

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
 - a. SLTA / SMK / MA
 - b. DIPLOMA
 - c. S1
3. Lamanya bekerja:
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner di isi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak / Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak / Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Tabel : Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju (sangat positif)	5
Setuju (positif)	4
Ragu-ragu (netral)	3
Tidak setuju (negatif)	2
Sangat tidak setuju (sangat negatif)	1

MUTASI KERJA(X1)

1. Frekuensi mutasi senantiasa disesuaikan dengan kebutuhan
 - a. Selalu disesuaikan dengan kebutuhan
 - b. Sering disesuaikan dengan kebutuhan
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan kebutuhan
 - d. Jarang mutasi disesuaikan dengan kebutuhan
 - e. Tidak pernah mutasi senantiasa disesuaikan dengan kebutuhan
2. Pelaksanaan mutasi senantiasa didasarkan pada alasan yang kuat.
 - a. Selalu didasarkan pada alasan yang kuat.
 - a. Sering didasarkan pada alasan yang kuat.
 - b. Kadang-kadang di dasrkan pada alasan yang kuat.
 - c. Jarang didasarkan pada alasan yang kuat.
 - d. Tidak pernah didasarkan pada alasan yang kuat.
3. Pelaksanaan mutasi senantiasa memperhatikan ketepa tanpa laksanaan mutasi
 - a. Selalu memperhatikan ketepatan pelaksanaan mutasi
 - b. Sering memperhatikan ketepatan palaksanaan mutasi
 - c. Kadang-kadang memperhatikan ketepatan palaksanaan mutasi
 - d. Jarang memperhatikan ketepa tanpa laksanaan mutasi
 - e. Tidak pernah memperhatikan ketepatan palaksanaan mutasi

BEBAN KERJA(X2)

1. Mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan
 - a. Sangat setuju mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan
 - b. Setuju memiliki mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan
 - c. Ragu-ragu mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan
 - d. Tidak setuju mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi keejadian yang takterduga seperti melakukan pekerjaan
 - e. Sangat tidak setuju mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan

2. Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi
 - a. Sangat setuju waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi sangat setuju memiliki kemampuan
 - b. Setuju waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi sangat setuju memiliki kemampuan
 - c. Ragu-ragu waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi sangat setuju memiliki kemampuan
 - d. Tidak setuju waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi sangat setuju memiliki kemampuan
 - e. Sangat tidak setuju waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi sangat setuju memiliki kemampuan
3. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat setuju mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Setuju mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ragu-ragu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - d. Tidak setuju mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - e. Sangat tidak setuju Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja
 - a. Sangat setuju memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja
 - b. Setuju memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja
 - c. Ragu-ragu memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja
 - d. Tidak memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja

- e. Sangat tidak setuju memiliki kesan oleh individu mengenai pekerjaannya, dan perasaan yang timbul mengenai beban kerja

KINERJA PEGAWAI(Y)

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
 - a. Sangat setuju terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - b. Setuju terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - c. Ragu-ragu terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - d. Tidak setuju terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - e. Sangat tidak setuju terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
2. Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - a. Sangat setuju sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - b. Setuju sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - c. Ragu-ragu sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - d. Tidak setuju sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - e. Sangat tidak setuju sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
3. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
 - a. Sangat setuju diselesaikan tepat waktu
 - b. Setuju sesuai diselesaikan tepat waktu
 - c. Ragu-ragu diselesaikan tepa twaktu
 - d. Tidak setuju diselesaikan tepat waktu
 - e. Sangat tidak setuju diselesaikan tepat waktu
4. Kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
 - a. Sangat setuju waktu yang ditentukan
 - b. Setuju sesuai waktu yang ditentukan
 - c. Ragu-ragu sesuai waktu yang ditentukan
 - d. Tidak setuju sesuai waktu yang ditentukan
 - e. Sangat tidak setuju sesuai waktu yang ditentukan
5. Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - a. Sangat setuju Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - b. Setuju Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - c. Ragu-ragu Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - d. Tidak setuju Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - e. Sangat tidak setuju Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

6. Memiliki komitmen kerja terhadap instansi
 - a. Sangat setuju memiliki komitmen kerja terhadap instansi
 - b. Setuju memiliki komitmen kerja terhadap instansi
 - c. Ragu-rag umemiliki komitmen kerja terhadap instansi
 - d. Tidak setuju memiliki komitmen kerja terhadap instansi
 - e. Sangat tidak setuju memiliki komitmen kerja terhadap instansi

Lampiran 2 : Data Ordinal & Data Interval

Variabel Mutasi Kerja (X1)				
No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
1	4	4	4	12
2	3	3	3	9
3	2	2	3	7
4	5	5	5	15
5	3	3	4	10
6	4	3	4	11
7	5	5	5	15
8	3	4	4	11
9	5	5	5	15
10.	4	3	4	11
11	3	3	4	10
12	3	3	4	10
13	4	3	4	11
14	5	5	5	15
15	3	4	4	11
16	3	3	3	9
17	5	5	5	15
18	3	3	4	10
19	3	4	3	10
20	4	3	4	11
21	3	3	4	10
22	3	3	4	10
23	3	3	4	10
24	4	3	4	11
25	4	3	4	11
26	4	4	5	13
27	2	2	2	6
28	5	5	5	15
29	3	3	3	9
30	5	5	5	15

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	3,000	13,000	0,433	0,500	0,399	0,000	2,317
	4,000	8,000	0,267	0,767	0,306	0,728	3,288
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,251
2,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	3,000	16,000	0,533	0,600	0,386	0,253	2,458
	4,000	5,000	0,167	0,767	0,306	0,728	3,421
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,251
3,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	5,000	0,167	0,200	0,280	-0,842	1,993
	4,000	16,000	0,533	0,733	0,329	0,623	3,136
	5,000	8,000	0,267	1,000	0,000		4,459
4,000	6,000	1,000	0,500	0,500	0,399	0,000	1,000
	7,000	1,000	0,500	1,000	0,000		2,596

Successive Interval			
X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
3,288	3,421	3,136	9,845
2,317	2,458	1,993	6,768
1,000	1,000	1,993	3,993
4,251	4,251	4,459	12,962
2,317	2,458	3,136	7,911
3,288	2,458	3,136	8,881
4,251	4,251	4,459	12,962
2,317	3,421	3,136	8,874
4,251	4,251	4,459	12,962
3,288	2,458	3,136	8,881
2,317	2,458	3,136	7,911
2,317	2,458	3,136	7,911
3,288	2,458	3,136	8,881
4,251	4,251	4,459	12,962
2,317	3,421	3,136	8,874
2,317	2,458	1,993	6,768
4,251	4,251	4,459	12,962
2,317	2,458	3,136	7,911
2,317	3,421	1,993	7,731
3,288	2,458	3,136	8,881
2,317	2,458	3,136	7,911
2,317	2,458	3,136	7,911
2,317	2,458	3,136	7,911
3,288	2,458	3,136	8,881
3,288	2,458	3,136	8,881

3,288	3,421	4,459	11,168
1,000	1,000	1,000	3,000
4,251	4,251	4,459	12,962
2,317	2,458	1,993	6,768
4,251	4,251	4,459	12,962

Variabel Beban Kerja (X2)					
No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	4	4	4	3	15
2	4	4	3	3	14
3	2	3	2	2	9
4	5	5	5	5	20
5	3	3	3	3	12
6	4	4	3	3	14
7	5	5	5	5	20
8.	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	3	3	4	3	13
11	4	4	3	3	14
12	3	4	3	3	13
13	4	4	3	3	14
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	3	3	3	3	12
17	5	5	5	5	20
18	4	4	3	3	14
19	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	16
21	3	3	4	3	13
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	4	16
24	3	3	3	3	12
25	3	4	3	4	14
26	4	4	4	4	16
27	2	2	3	2	9
28	5	5	5	5	20
29	3	3	3	3	12
30	5	5	5	5	20

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	3,000	10,000	0,333	0,400	0,386	-0,253	2,168
	4,000	11,000	0,367	0,767	0,306	0,728	3,158
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,251
2,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	9,000	0,300	0,333	0,364	-0,431	2,262
	4,000	13,000	0,433	0,767	0,306	0,728	3,360
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,539
3,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	14,000	0,467	0,500	0,399	0,000	2,531
	4,000	8,000	0,267	0,767	0,306	0,728	3,575
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,539
4,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	3,000	15,000	0,500	0,567	0,393	0,168	2,411
	4,000	6,000	0,200	0,767	0,306	0,728	3,376
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,251
5,000	9,000	2,000	1,000	1,000	0,000		1,000

Successive Interval				
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
3,158	3,360	3,575	2,411	12,505
3,158	3,360	2,531	2,411	11,461
1,000	2,262	1,000	1,000	5,262
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
3,158	3,360	2,531	2,411	11,461
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
3,158	3,360	3,575	3,376	13,469
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
2,168	2,262	3,575	2,411	10,418
3,158	3,360	2,531	2,411	11,461
2,168	3,360	2,531	2,411	10,471
3,158	3,360	2,531	2,411	11,461
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
3,158	3,360	3,575	3,376	13,469
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
3,158	3,360	2,531	2,411	11,461
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
3,158	3,360	3,575	3,376	13,469

2,168	2,262	3,575	2,411	10,418
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
3,158	3,360	3,575	3,376	13,469
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
2,168	3,360	2,531	3,376	11,435
3,158	3,360	3,575	3,376	13,469
1,000	1,000	2,531	1,000	5,531
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580
2,168	2,262	2,531	2,411	9,374
4,251	4,539	4,539	4,251	17,580

Variabel Kinerja Karyawan (Y)							
No. Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	3	4	4	3	3	4	21
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	3	3	3	17
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	4	19
6	3	3	3	3	3	4	19
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	3	3	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	3	4	3	3	4	21
11	4	4	3	3	3	4	21
12	3	3	4	3	3	4	20
13	4	4	4	3	4	4	23
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	3	3	3	3	4	20
16	3	4	3	3	3	4	20
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	3	3	3	3	4	20
19	3	3	3	3	3	4	19
20	3	3	4	3	4	4	21
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	4	3	3	3	4	21
23	4	3	4	3	3	4	21
24	3	3	3	3	3	4	19
25	3	4	4	3	3	4	21
26	4	4	4	4	4	3	23

27	3	3	2	3	2	3	16
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	3	3	3	3	18
30	5	5	5	5	5	5	30

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	14,000	0,467	0,467	0,398	-0,084	1,000
	4,000	9,000	0,300	0,767	0,306	0,728	2,157
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		3,164
2,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	14,000	0,467	0,500	0,399	0,000	2,531
	4,000	8,000	0,267	0,767	0,306	0,728	3,575
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,539
3,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	13,000	0,433	0,467	0,398	-0,084	2,481
	4,000	9,000	0,300	0,767	0,306	0,728	3,532
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,539
4,000	3,000	22,000	0,733	0,733	0,329	0,623	1,000
	4,000	1,000	0,033	0,767	0,306	0,728	2,123
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		2,760
5,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	3,000	19,000	0,633	0,667	0,364	0,431	2,770
	4,000	3,000	0,100	0,767	0,306	0,728	3,802
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,539
6,000	3,000	6,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	1,000
	4,000	17,000	0,567	0,767	0,306	0,728	2,354
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		3,712
7,000	16,000	1,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	1,000
	17,000	1,000	0,200	0,400	0,386	-0,253	1,868
	18,000	3,000	0,600	1,000	0,000		3,044

Successive Interval						
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1,000	3,575	3,532	1,000	2,770	2,354	14,231
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	1,000	10,782
1,000	1,000	2,481	1,000	2,770	1,000	9,251
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	12,136
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	12,136
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
2,157	3,575	3,532	1,000	2,770	2,354	15,387
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
2,157	2,531	3,532	1,000	2,770	2,354	14,343

2,157	3,575	2,481	1,000	2,770	2,354	14,336
1,000	2,531	3,532	1,000	2,770	2,354	13,187
2,157	3,575	3,532	1,000	3,802	2,354	16,419
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
2,157	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	13,293
1,000	3,575	2,481	1,000	2,770	2,354	13,180
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
2,157	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	13,293
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	12,136
1,000	2,531	3,532	1,000	3,802	2,354	14,219
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	1,000	10,782
2,157	3,575	2,481	1,000	2,770	2,354	14,336
2,157	2,531	3,532	1,000	2,770	2,354	14,343
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	2,354	12,136
1,000	3,575	3,532	1,000	2,770	2,354	14,231
2,157	3,575	3,532	2,123	3,802	1,000	16,189
1,000	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	7,531
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252
1,000	2,531	2,481	1,000	2,770	1,000	10,782
3,164	4,539	4,539	2,760	4,539	3,712	23,252

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Mutasi Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	13	43.3	43.3	50.0
	4	8	26.7	26.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	16	53.3	53.3	60.0
	4	5	16.7	16.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	5	16.7	16.7	20.0
	4	16	53.3	53.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	10	33.3	33.3	40.0
	4	11	36.7	36.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	9	30.0	30.0	33.3
	4	13	43.3	43.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	14	46.7	46.7	50.0
	4	8	26.7	26.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	15	50.0	50.0	56.7
	4	6	20.0	20.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	46.7	46.7	46.7
	4	9	30.0	30.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	14	46.7	46.7	50.0
	4	8	26.7	26.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	13	43.3	43.3	46.7
	4	9	30.0	30.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	73.3	73.3	73.3
	4	1	3.3	3.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	19	63.3	63.3	66.7
	4	3	10.0	10.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	17	56.7	56.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji Validitas & Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	4

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.826**	.847**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.826**	1	.792**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.847**	.792**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.951**	.935**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas & Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.941**	.828**	.874**	.960**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.941**	1	.758**	.876**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.828**	.758**	1	.903**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.874**	.876**	.903**	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.960**	.941**	.923**	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas & Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.813**	.784**	.858**	.832**	.772**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.813**	1	.797**	.845**	.822**	.782**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.784**	.797**	1	.830**	.895**	.788**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.858**	.845**	.830**	1	.935**	.749**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.832**	.822**	.895**	.935**	1	.772**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.772**	.782**	.788**	.749**	.772**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000

N		30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.914**	.916**	.923**	.947**	.954**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 :Uji Hipotesis

Variables Entered / Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.897	1.481

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.633	2	278.316	126.862	.000 ^b
	Residual	59.234	27	2.194		
	Total	615.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.122	1.294		1.640	.113
	X1	1.078	.330	.576	3.272	.003
	X2	.535	.243	.388	2.205	.036

a. Dependent Variable: Y

Uji Korelasi Antar Variabel

Correlations

Correlations		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
X2	Pearson Correlation	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 :Rumus T-Hitung

Rumus T-Hitung

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t _{hitung}	t _{tabel}
X1	0,951	30	0,904	0,096	5,032	52,416	2,048
	0,935	30	0,874	0,126	4,947	39,261	2,048
	0,929	30	0,863	0,137	4,915	35,875	2,048

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t _{hitung}	t _{tabel}
X2	0,960	30	0,921	0,079	5,079	64,291	2,048
	0,941	30	0,885	0,115	4,979	43,295	2,048
	0,923	30	0,851	0,149	4,884	32,778	2,048
	0,965	30	0,931	0,069	5,106	74,000	2,048

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t _{hitung}	t _{tabel}
Y	0,914	30	0,835	0,165	4,836	29,309	2,048
	0,916	30	0,839	0,161	4,847	30,105	2,048
	0,923	30	0,851	0,149	4,884	32,778	2,048
	0,947	30	0,896	0,104	5,011	48,182	2,048
	0,954	30	0,910	0,090	5,048	56,088	2,048
	0,870	30	0,756	0,244	4,603	18,864	2,048

Lampiran 7 : F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 8 : T-Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
duasisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satusisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3081/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

CAMAT SUWAWA TIMUR

di,-

TEMPAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Dandri Setiawan Hasan
NIM : E2117122
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR KAB. BONE
BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH MUTASI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 28 Januari 2021

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104





PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KECAMATAN SUWAWA TIMUR

Jln. Ahmad Nadjamuddin Desa Dumbayabulan

REKOMENDASI

NOMOR : 900 / SWTIM-BB /122/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : MAXMILIAN ALI, SP.d
 NIP : 197104032005011010
 Jabatan : Camat Suwawa Timur

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada

Nama : DANDRI SETIAWAN HASAN
 NIM : E2117122
 UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
 FAKULTAS : EKONOMI
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 28 Januari 2021 s/d 19 April 2021 pada Kantor Camat Suwawa Timur, dengan judul “ **Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengawai pada Kantor Camat Suwawa Timur**”

Demikian Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan, Atasnya diucapkan terima kasih.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0819/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : DANDRI SETIAWAN HASAN
NIM : E2117122
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

10/4/21, 7:46 PM

DANDRI SETIAWAN HASAN.docx - E21.17.122



Skripsi turnitin 2.docx

Oct 4, 2021

11137 words / 69216 characters

E21.17.122

DANDRI SETIAWAN HASAN.docx

Sources Overview

20%

OVERALL SIMILARITY

1	www.academia.edu	2%
2	core.ac.uk	2%
3	repository.usu.ac.id	2%
4	jurnal.unigo.ac.id	2%
5	repository.unpas.ac.id	1%
6	text-id.123dok.com	<1%
7	repositori.umsu.ac.id	<1%
8	docplayer.info	<1%
9	jurnal.syntaxlitera.co.id	<1%
10	id.scribd.com	<1%
11	repositori.unsil.ac.id	<1%
12	hananurlaili.blogspot.com	<1%
13	journal.stieykpn.ac.id	<1%
14	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
15	id.123dok.com	<1%
16	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%

10/4/21, 7:46 PM

DANDRI SETIAWAN HASAN.docx - E21.17.122

17	repository.widyatama.ac.id	INTERNET	<1%
18	eprints.uny.ac.id	INTERNET	<1%
19	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%
20	repository.unmuhjember.ac.id	INTERNET	<1%
21	repositori.usu.ac.id	INTERNET	<1%
22	repository.unej.ac.id	INTERNET	<1%
23	repository.umsu.ac.id	INTERNET	<1%
24	repository.uinsu.ac.id	INTERNET	<1%
25	eprints.umm.ac.id	INTERNET	<1%
26	eprintslib.ummgl.ac.id	INTERNET	<1%
27	repositori.uin-alauddin.ac.id	INTERNET	<1%
28	samryaazza.blogspot.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

DANDRI SETIAWAN HASAN. E21117122. THE EFFECT OF JOB TRANSFER AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EAST SUWAWA SUBDISTRICT OFFICE

This study aims to find out to what extent: (1) the job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, and (2) the work mutations (X1) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, (3) the effect of the workload (X2) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population in this study consists of all employees of the East Suwawa Subdistrict Office, and the sample used in this study covers 30 respondents by using a random sampling technique. The data collection technique is through observation, interviews, and questionnaires distributed to respondents. The analysis method uses path analysis. The results of the study indicate that: (1) job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, namely 0.904 or 90.4%, (2) job transfer (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, which is 0.576 or 57.6%, and (3) workload (X2) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, which is 0.388 or 38.8%.

Keywords: job transfer, workload, employee performance



ABSTRAK

DANDRI SETIAWAN HASAN. E2117122. PENGARUH MUTASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur, dan (2) seberapa besar pengaruh mutasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur, (3) seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) mutasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur, yaitu sebesar 0,904 atau 90,4%, (2) mutasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur yakni sebesar 0,576 atau 57,6%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur yakni sebesar 0,388 atau 38,8%.

Kata kunci: mutasi kerja, beban kerja, kinerja pegawai



CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	: Dandri Setiawan Hasan
Nim	: E2117122
Tempat/Tanggal Lahir	: Suwawa, 12 November 1998
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2017
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi Manajemen
Konsetrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama	: Islam
Alamat	:Desa Tilangobula, Kec. Suwawa Timur, Kab. Bone Bolango

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 1 Suwawa Timur pada tahun 2005
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 1 Suwawa Timur pada tahun 2011
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Suwawa pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2017