

PENGARUH MUTASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Eva Yanti Siregar^{1*)}, Nursiah Hasibuan², Tri Eva Juniasih³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan Indoensia

Email Korespondensi : evayantisiregar@gmail.com

Abstract

Employee transfer is an essential human resource management policy aimed at placing employees according to their competencies, enhancing work experience, and encouraging performance improvement. This study aims to determine and analyze the implementation of employee transfers and to analyze the influence of employee transfers on the performance improvement of employees at the Community and Village Empowerment Office of North Padang Lawas Regency. This research utilizes a quantitative approach with a survey method. The population, which also serves as the sample in this study, consists of 51 employees. Data collection techniques were conducted through the distribution of questionnaires using a 1–5 Likert scale. The independent variable in this study is employee transfer (X), while the dependent variable is employee performance (Y). Data analysis techniques used include descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis show that the employee transfer variable is in the 'good' category with a percentage of 76.86% and an average score per item of 3.84. Meanwhile, the employee performance variable is in the 'good/high' category with a percentage of 80.00% and an average score per item of 4.00. The implementation of employee transfers at the Community and Village Empowerment Office of North Padang Lawas Regency has been carried out well, and employee transfers are proven to have a positive and significant effect on increasing employee performance.

Key Word: *Employee Transfer, Employee Performance*

Abstrak

Mutasi pegawai merupakan salah satu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang penting dalam upaya menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi, meningkatkan pengalaman kerja, serta mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan mutasi pegawai serta menganalisis pengaruh mutasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Variabel independen dalam penelitian ini adalah mutasi pegawai (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel mutasi pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 76,86% dan nilai rata-rata per item sebesar 3,84. Sementara itu, variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik/tinggi dengan persentase sebesar 80,00% dan nilai rata-rata per

item sebesar 4,00. Pelaksanaan mutasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara telah berjalan dengan baik dan mutasi pegawai terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Mutasi Pegawai, Kinerja Pegawai

I. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam konteks pemerintahan, aparatur sipil negara (ASN) berperan sebagai pelaksana kebijakan publik, pemberi pelayanan kepada masyarakat, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai pemerintah menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional maupun daerah. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi. Salah satu kebijakan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mutasi pegawai. Mutasi merupakan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain atau dari satu unit kerja ke unit kerja lain, baik secara horizontal maupun vertikal, dengan tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa mutasi bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif.

Namun demikian, pelaksanaan mutasi pegawai dalam praktik sering kali menghadapi berbagai permasalahan. Mutasi yang tidak didasarkan pada analisis jabatan, kompetensi, dan kebutuhan organisasi berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja, ketidakpuasan pegawai, serta penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dapat menyebabkan pegawai mengalami kesulitan beradaptasi, sehingga kinerjanya tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan mutasi sangat bergantung pada perencanaan dan pelaksanaannya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya pada tingkat desa. Mutasi pegawai diharapkan dapat menjadi sarana untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan pengalamannya, sekaligus sebagai upaya penyegaran organisasi. Namun, dalam praktiknya, belum dapat dipastikan bahwa mutasi yang dilakukan benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan adaptasi pegawai dapat memengaruhi keberhasilan mutasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana mutasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mutasi pegawai merupakan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang memiliki potensi besar dalam memengaruhi kinerja pegawai. Namun, keberhasilan mutasi dalam meningkatkan kinerja tidak dapat digeneralisasi, melainkan perlu dikaji secara spesifik sesuai dengan konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Mutasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Mutasi Pegawai

Pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi karena mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pegawai yang kompeten dan termotivasi, efektivitas operasional dan keberhasilan organisasi akan sulit tercapai. Sutrisno (2015) menyatakan bahwa pegawai adalah setiap individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah. Pegawai memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan operasional organisasi. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa pegawai adalah tenaga kerja yang secara formal memiliki hubungan kerja dengan organisasi, memiliki hak dan kewajiban, serta bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi pekerjaan yang diberikan. Untuk memberikan kontribusi optimal, pegawai harus memiliki kompetensi, disiplin, dan integritas.

Mutasi pegawai merupakan salah satu kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sering diterapkan di organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, baik dalam rangka pengembangan

karier maupun peningkatan kinerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa mutasi pegawai adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke jabatan atau unit kerja lainnya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mengembangkan karier pegawai. Mutasi dapat bersifat horizontal maupun vertikal, tergantung tujuan organisasi.

Tujuan mutasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis, karena mutasi dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Tika (2018) menekankan bahwa mutasi dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kemampuan pegawai, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dan karier, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja melalui pemberian tantangan baru. Rivai dan Sagala (2014) membedakan mutasi menjadi dua jenis berdasarkan arah perpindahan, yaitu mutasi horizontal dan mutasi vertikal. Mutasi horizontal merupakan pemindahan pegawai ke posisi atau jabatan yang setara dalam struktur organisasi, yang umumnya bertujuan untuk mengembangkan pengalaman dan keterampilan pegawai. Sementara itu, mutasi vertikal adalah pemindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) atau lebih rendah (demosi) dalam hierarki organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutasi pegawai yaitu

- a. Kebutuhan organisasi
- b. Kemampuan dan kompetensi pegawai
- c. Kinerja
- d. Pengembangan karier
- e. Struktur organisasi
- f. Kebijakan SDM
- g. Kondisi lingkungan kerja.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, karena mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai

tujuan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan. Kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, disiplin, sikap, dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai bukan hanya hasil output, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Para ahli menjelaskan bahwa konsep kinerja pegawai memiliki beberapa karakteristik utama yaitu

1. Berorientasi pada hasil dan proses, kinerja mencakup cara kerja pegawai serta hasil yang dicapai.
2. Dapat diukur dan dievaluasi, kinerja harus dapat dicatat, dinilai, dan dibandingkan dengan standar kerja tertentu.
3. Bersifat kontekstual, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta lingkungan kerja.
4. Berbasis perilaku kerja, kinerja merupakan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.
5. Mendukung tujuan organisasi, setiap bentuk kinerja harus memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi.
6. Mencakup peran formal dan ekstra peran, tidak hanya melaksanakan tugas pokok, tetapi juga perilaku pendukung seperti kerja sama dan inisiatif.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada

pegawai serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan mengenai promosi, kompensasi, dan kebutuhan pelatihan. Dengan demikian, penilaian kinerja berfungsi tidak hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Menurut Armstrong dan Baron (1998) kinerja dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu

1. Faktor personal (*personal factors*), meliputi keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), seperti kualitas arahan, dukungan, dan motivasi dari pimpinan.
3. Faktor sistem (*system factors*), yaitu sistem kerja, fasilitas, dan prosedur organisasi.
4. Faktor situasional (*situational factors*), seperti tekanan kerja dan perubahan lingkungan.

Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sistem organisasi yang saling terkait. Menurut Davis dan Newstrom (2002), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh

1. Kemampuan (*ability*)
2. Motivasi (*motivation*)
3. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity*)

Artinya, meskipun pegawai memiliki kemampuan tinggi, tanpa motivasi yang memadai, kinerja optimal tidak akan tercapai. Kemudian, Bernardin dan Russell (2013), indikator kinerja pegawai terdiri dari enam aspek utama, yaitu:

1. *Quality* (kualitas kerja), yaitu tingkat ketepatan, ketelitian, dan kerapian hasil pekerjaan.
2. *Quantity* (kuantitas kerja), yaitu jumlah pekerjaan diselesaikan dalam periode tertentu yang dapat.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu), yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya), yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal.
5. *Need for supervision* (kemandirian kerja), yaitu sejauh mana pegawai mampu bekerja tanpa pengawasan ketat.
6. *Interpersonal impact* (hubungan kerja), yaitu kemampuan menjaga kerja sama dan hubungan baik dengan rekan kerja.

2.3 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Keberadaan DPMD bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan desa, mendorong partisipasi masyarakat, serta mewujudkan pembangunan desa yang mandiri dan berkelanjutan. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat. Dalam konteks ini, DPMD berperan sebagai perangkat daerah yang melakukan pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat dipahami sebagai lembaga pemerintah daerah yang memiliki fungsi utama dalam:

1. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa.
2. Meningkatkan kapasitas aparatur pendampingan desa melalui pelatihan
3. Mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa dan pendampingan
4. Mengembangkan potensi ekonomi lokal dan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).
5. Mengawal pengelolaan keuangan desa agar akuntabel dan transparan.

6. Mewujudkan desa yang mandiri, demokratis, dan sejahtera.

Dengan demikian, secara teoretis DPMD merupakan aktor kunci dalam implementasi kebijakan pemberdayaan desa. Kinerja DPMD akan sangat menentukan keberhasilan pembangunan desa, karena dinas ini menjadi pusat koordinasi, pembinaan, dan fasilitasi bagi seluruh desa di wilayah.

III. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa keberhasilan organisasi pemerintah, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal, salah satunya melalui kebijakan mutasi pegawai. Mutasi pegawai dipandang sebagai upaya strategis untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi, kemampuan, dan kebutuhan organisasi. Mutasi yang dilakukan secara objektif, adil, dan terencana dapat meningkatkan motivasi kerja, memperluas pengalaman, mengurangi kejenuhan, serta mengembangkan potensi pegawai. Hal tersebut pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Metode penelitian ini ialah metode penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan memperoleh data melalui pengukuran atau observasi terhadap variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2020).

Adapun penelitian kuantitatif ini menggunakan instrument pengumpulan data dengan metode yang berupa angket atau kuesioner. Metode ini digunakan dalam rangka mendapatkan data primer di tempat yang telah ditentukan. Data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner pada responden, wawancara, terstruktur, dan lain sebagainya.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Kuesioner/ angket digunakan untuk memperoleh data utama dari responden terkait mutasi pegawai dan kinerja pegawai. Instrumen disusun menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan penilaian sikap, persepsi, dan pengalaman pegawai terhadap variabel penelitian secara kuantitatif.
2. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kebijakan mutasi yang diterapkan oleh instansi. Dokumentasi ini memberikan dasar informasi yang valid dan akurat untuk melengkapi data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Padang Lawas Utara. Jumlah pegawai di instansi tersebut berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Padang Lawas Utara.

4.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data agar dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis dilakukan dengan bantuan program statistik seperti SPSS.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan mutasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas Utara berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai persentase sebesar 76,86% dan nilai rata-rata per item sebesar 3,84. Artinya, mutasi pegawai telah dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta kesesuaian antara kompetensi pegawai dan jabatan yang diemban. Mutasi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan karier, peningkatan pengalaman kerja, serta upaya mengurangi kejenuhan kerja pegawai. Kinerja pegawai berada pada kategori baik/tinggi, dengan persentase sebesar

80,00% dan nilai rata-rata per item sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun kemampuan bekerja sama. Mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dimana nilai $t_{hitung}=6,26$ yang lebih besar daripada $t_{tabel}=2,009$. Artinya, semakin baik pelaksanaan mutasi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi $R^2=0,462$ menunjukkan bahwa mutasi pegawai memberikan kontribusi sebesar 46,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, dan sistem penghargaan.

VI. Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). *Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maulida, R., Raihan, R., & Musrizal. (2024). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(2), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Penerapannya di Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkifli, Z., & Heliyani, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, remunerasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai.