

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Administrasi publik pada hakekatnya merupakan suatu disiplin ilmu yang menanggapi masalah-masalah pelaksanaan persoalan masyarakat-masyarakat (*public affairs*) dan manajemen usaha-usaha masyarakat (*public bussiness*). Dapat juga dikatakan sebagai suatu keseluruhan istilah yang meliputi banyak subjek yang semuanya cenderung bertujuan ke arah efisiensi perubahan suatu organisasi

Apabila dikelola dengan baik, manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang memiliki pengaruh besar yang mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan pembangunan kualitas manusia sebagai pelaku *good governance* mutlak diperlukan di Indonesia untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan, atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cukup karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan dalam organisasi tersebut.

Perlu disadari, bahwa mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pemimpin harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian dituntut harus selalu mempunyai strategi untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu organisasi. Kualitas pegawai merupakan potensi dan sekaligus modal yang sangat berharga bagi kelancaran penyelenggaraan organisasi dalam mencapai tujuan.

Seorang pemimpin harus mampu melihat perkembangan setiap pegawainya, karena manusia merupakan sumber daya yang paling penting yang dimiliki organisasi. Seorang pemimpin harus mampu melihat apakah pegawainya sudah bekerja sesuai dengan kemampuan atau keahliannya, apakah sudah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, apakah sudah merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja, pertanyaan-pertanyaan ini perlu diperhatikan, karena apabila tidak sesuai maka akan menghambat pencapaian tujuan pegawai maupun organisasi karena rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Perlu ada strategi yang digunakan untuk mengetahui, dan mengatasi masalah-masalah yang kemungkinan dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya yaitu timbulnya rasa bosan atau jenuh yang akhirnya menjadikan malas dan tidak betah jelas merupakan masalah bagi organisasi dan pegawai itu

sendiri. Pemindahan jenis pekerjaan maupun tempat kerja atau yang disebut dengan mutasi pegawai adalah salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi khususnya pada bagian kepegawaian untuk dapat menempatkan pegawai pada pekerjaan dan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut, serta untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Mutasi pun dapat menambah pengalaman, wawasan bagi pegawai, serta dapat memberikan manfaat bagi organisasi, karena dengan ditempatkannya pegawai pada pekerjaannya sesuai dengan keahliannya dan juga merasa nyaman dengan lingkungannya, maka pekerjaan yang dihasilkannya pun akan lebih baik sehingga tidak akan menghambat pada pencapaian tujuan baik bagi pegawai itu sendiri dan juga bagi organisasi.

Mutasi pegawai termasuk pada salah satu fungsi pengembangan karir pegawai. Sebuah organisasi harus mampu melihat potensi dari pegawai-pegawai yang dimilikinya, hal ini akan berakibat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Dengan adanya pengembangan karier pegawai, pegawai akan merasa dibutuhkan dan diperhatikan oleh organisasi hal ini akan bermanfaat bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Pengembangan karier pegawai tidak hanya dilakukan pada organisasi privat saja tetapi juga dilakukan oleh organisasi publik.

Setiap organisasi publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Pelayanan yang baik akan dapat diberikan apabila organisasi tersebut telah dapat mengelola dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tersebut. Visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh setiap

organisasi publik untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan berkembang dari waktu ke waktu dapat tercapai dengan adanya manajemen yang baik terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung merupakan suatu instansi yang memiliki tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik sebagai bidang otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian.

Visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung adalah *"Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Yang Profesional Melalui Pengelolaan Kepegawaian Yang Dinamis dan Inovatif"*. Sedangkan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung yaitu 1). Menyelenggarakan manajemen internal dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal; 2). Meningkatkan kualitas manajemen pengadaan, pemindahan dan pemberhentian pegawai; 3). Mewujudkan peningkatan kualitas pengelolaan data, sistem informasi dan dokumentasi kepegawaian dan; 4). Meningkatkan efektivitas pengembangan dan kualitas kinerja pegawai.

Pengawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung yang merupakan aparatur negara yang

menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun tingkat daerah. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah terutama pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, bahwa yang termasuk pegawai negeri sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka pegawai negeri sipil perlu dibina sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan.

Dari observasi awal yang peneliti lakukan terdapat beberapa permasalahan dan fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan BKPP Kabupaten Bandung. Antara lain:

- a. Masih adanya ketidaksesuaian pada pegawai yang di mutasi, antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang sedang ditekuninya.
- b. Pegawai yang di mutasi dari suatu bidang ke bidang lain yang berbeda harus mempelajari apa saja yang harus di lakukan di bidang tersebut.
- c. Tidak adanya pelatihan untuk pegawai yang ditempatkan pada bidang yang baru.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung, melalui wawancara dengan Bapak Syariffulton (Sub Bidang Pengadaan dan Pemindahan Bidang Mutasi), pelaksanaan mutasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari: 1) Mutasi Struktural adalah mutasi atau pemindahan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. 2) Mutasi Fungsional adalah mutasi atau pemindahan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak

seseorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Pelaksanaan mutasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2013 ada 13 pegawai yang pernah mengalami mutasi. Dengan rincian mutasi internal sebanyak 7 orang dan mutasi eksternal sebanyak 6 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Mutasi Pegawai Secara Internal

Tahun	Jumlah Pegawai yang di Mutasi
2012	4 orang
2013	3 orang

(Sumber Data: Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung)

Tabel 1.2

Jumlah Mutasi Pegawai Secara Eksternal

Tahun	Jumlah Pegawai yang di Mutasi
2012	-
2013	6 orang

(Sumber Data: Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung)

Salah satu cara yang digunakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung dalam mewujudkan prinsip *The Right Man in The Right*

Place serta menghindari timbulnya kejenuhan, maka Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung melakukan mutasi pegawai dengan memindahkan tempat kerja, fungsi dan tanggung jawab pegawai, dengan harapan para pegawai merasakan suasana kerja, fungsi, dan tanggung jawab yang berbeda dari suasana sebelumnya. Oleh karena itu, dengan diberlakukannya sistem pemindahan atau mutasi ke pekerjaan yang sesuai dengan perhatian dan kemampuan pegawai yang bersangkutan, diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, kreatif, inovatif, dan berprestasi karena salah satu tujuan mutasi adalah untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam sebuah organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai: **“PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN BANDUNG”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai hal ini berdampak kurang optimalnya hasil pekerjaan pegawai hal ini terlihat dari kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga menghambat dalam pencapaian target organisasi, hal ini dikarenakan kompetensi sumber daya manusia

yang kurang memadai, serta tidak adanya standar/ukuran penetapan dalam penilaian kinerja.

2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini dapat terlihat dari beberapa indikasi yaitu adanya beberapa pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin, bahkan ada juga yang tidak memberikan keterangan, namun tetap saja dianggap hadir, serta ketepatan waktu masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang berlaku.
3. Pemberian kesempatan mutasi yang tidak disesuaikan dengan keahlian dan kompetensi. Melainkan dengan kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya hal ini dikarenakan adanya faktor hubungan kekerabatan, sehingga pegawai yang berprestasi akan merasa tidak dihargai atas prestasi yang dicapainya sehingga akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang menurun.
4. Dalam pelaksanaan mutasi jabatan masih banyak ditemui pemindahan dalam jabatan yang didasarkan pada pangkat golongan yang dimiliki pegawai tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan, dan prestasi pegawai.
5. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang mendapatkan pemindahan dalam jabatan (mutasi jabatan) langsung menempati jabatan barunya tanpa mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari mengenai:

1. Pelaksanaan mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.
2. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.
3. Pengaruh pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara khususnya yang terkait dengan mutasi pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai mutasi pegawai dan semangat kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam memecahkan masalah mutasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bandung.
- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai;
- c. Untuk umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti;
- d. Untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

F. Kerangka Pemikiran

Peranan sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan semakin penting seiring dengan semakin besarnya tanggung jawab dan tantangan yang dihadapi dalam era globalisasi yang semakin kompetitif. Berbagai tekanan baik secara fisik sangatlah mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai. Kelelahan secara fisik dapat dihilangkan, kelelahan ini akan menimbulkan kejenuhan seorang pegawai dan akibatnya adalah menurunnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Untuk menghindari kejenuhan dan menurunnya motivasi kerja pegawai maka perusahaan melakukan mutasi pegawai atau pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lain pada tingkat yang sama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang hal-hal yang berkaitan dengan potensi yang ada pada manusia. Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi atau pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.¹

Selanjutnya pengertian lain menurut Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" menyatakan bahwa:

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) Hal.10

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu *manajemen, sumber, daya dan manusia*. Keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumberdaya manusia adalah proses pengendalian brdasrkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.²

Selanjutnya Menurut Sadili Samsudin dalm bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi scara langsung terhadap organisasi.³

Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi, sumber daya tersebut khususnya adalah manusia, manusia disini yaitu pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di

²Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama (Jakarta:Rineka Cipta. 2006) Hal 10

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke 1 (Bandung: Pustaka Setia 2006) Hal. 22

dalam roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawainya.

Menurut Bambang Wahyudi syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam rotasi adalah sebagai berikut:⁴

1. Pengalaman kerja, banyaknya pengalaman kerja karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk mengadakan rotasi jabatan, sebab dengan pengalaman kerja yang banyak diharapkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan lebih tinggi dan mempunyai ide-ide yang lebih banyak.
2. Kecakapan kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat kerja untuk rotasi. Ini dapat dilihat dari kemampuannya memahami pekerjaannya serta menyelesaikan tugas yang baik.
3. Kejujuran, untuk jabatan-jabatan tertentu masalah kejujuran merupakan syarat penting. Untuk jabatan karir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang perlu diperhatikan. Jika seorang karyawan memiliki kejujuran yang tinggi, maka dia akan selalu melaporkan kepada atasannya tentang keadaan yang sebenarnya.
4. Pendidikan, ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk menduduki jabatan tertentu serta untuk menduduki jabatan tertentu serta keikutsertaan karyawan dalam berbagai diklat yang menunjang jabatannya. Alasannya adalah dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan pengetahuannya lebih baik.
5. Tanggung jawab, suatu jabatan memerlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, dengan sikap yang bertanggung jawab, maka karyawan tidak akan melakukan pekerjaan dengan sekehendak hatinya, karena tugas yang diberikan akan dimintai tanggung jawabnya, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama rotasi.

⁴ Bambang Wahyudi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV Sulita, Hal 173

Menurut Agus Dharma, kinerja pegawai dapat diukur melalui:⁵

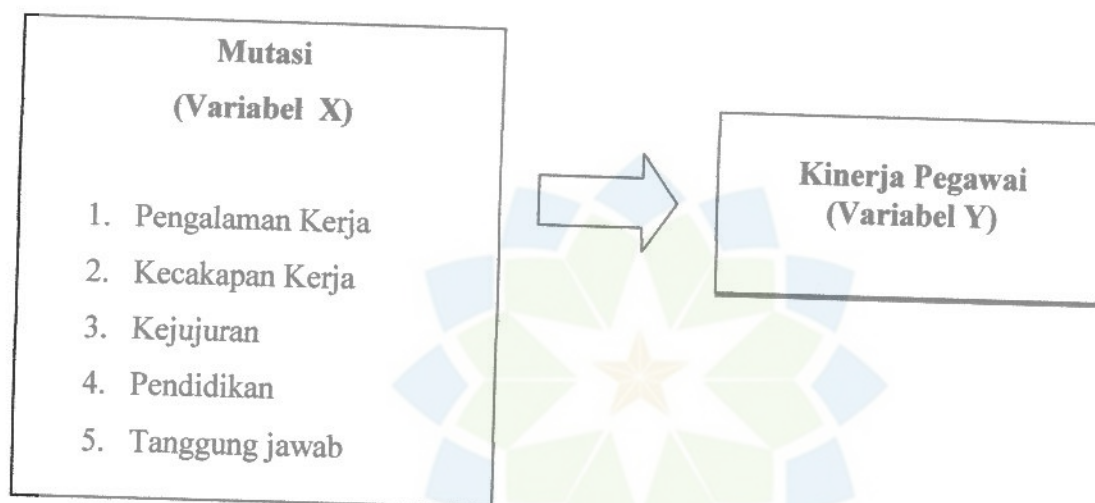
1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau melaksanakan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik tingkat penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.



⁵ Agus Dharma, 2003, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal 355

Berdasarkan pada pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dapat dilihat model paradigma penelitian dan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Paradigma Penelitian

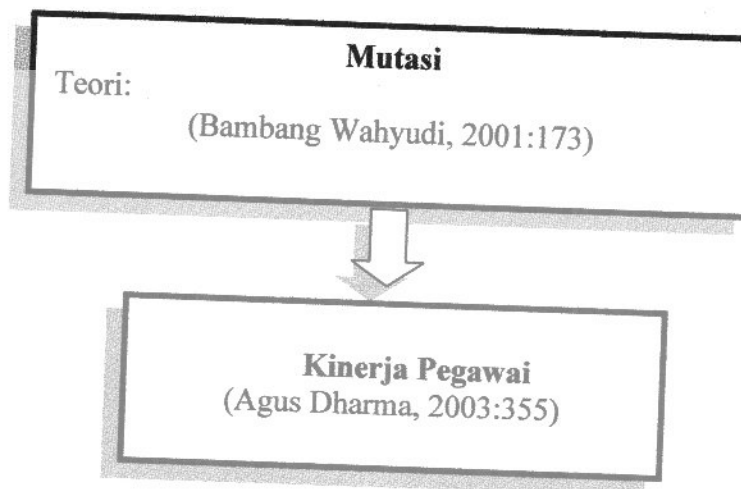


Bambang Wahyudi, 2001,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bandung, CV Sulita,
halaman 173

Agus Dharma, 2003,
Manajemen Supervisi: Petunjuk
Praktis Bagi Para Supervisor,
Jakarta, Raja Grafindo Persada,
halaman 355

Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

1. Masih rendahnya kinerja pegawai hal ini berdampak kurang optimalnya hasil pekerjaan pegawai hal ini terlihat dari kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga menghambat dalam pencapaian target organisasi, hal ini dikarenakan kompetensi sumber daya manusia yang kurang memadai, serta tidak adanya standar/ukuran penetapan dalam penilaian kinerja.
2. Pemberian kesempatan mutasi yang tidak disesuaikan dengan hasil kinerja pegawai. Melainkan dengan kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya hal ini dikarenakan adanya faktor hubungan kekerabatan, sehingga pegawai yang berprestasi akan merasa tidak dihargai atas prestasi yang dicapainya sehingga akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang menurun.
3. Dalam pelaksanaan mutasi jabatan masih banyak ditemui pemindahan dalam jabatan yang didasarkan pada pangkat golongan yang dimiliki pegawai tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan, dan prestasi pegawai.
4. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang mendapatkan pemindahan dalam jabatan (mutasi jabatan) langsung menempati jabatan barunya tanpa mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan prosedur yang berlaku.



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.⁶ Atas dasar kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis asosiatif penelitian, yakni:

1. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari Mutasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. $H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari Mutasi terhadap Kinerja Pegawai.

⁶ Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, dilengkapi dengan Metode R&D (Bandung: Alfabeta) Hal.70.