
**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
KABUPATEN TOLITOLI.**

Oleh
Marlina
Univesitas Madako Tolitoli
Email: lhynamarlina27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses dan pengaruh mutasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan survei Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan peneliti sebanyak 47 orang/ responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dengan regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 24.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli sebesar 0,00%

Kata Kunci : Mutasi dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat 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.

Menurut Undang – Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Setelah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat

yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang – undangan dan digaji menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sempurna sebagaimana yang dimaksudkan di atas, maka pegawai perlu dibina dengan sebaik – baiknya. Tujuan pembinaan tersebut diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang baik sehingga benar – benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Pelaksanaan program mutasi dari periode ke periode, meski dari segi kedudukan dan kewenangan mengalami pasang surut, jumlah satuan kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tolitoli terus bertambah dan berkurang. Terkait mutasi kerja atau penempatan kerja, dijelaskan dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dalam pasal tersebut dijelaskan: Pertama, Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas,

obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Kedua, Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Ketiga, Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Fenomena yang terjadi di Kantor Pemerintahan Kabupaten Tolitoli. Yaitu Dengan mutasinya pegawai tersebut tentunya menyebabkan berkurangnya pegawai sehingga pegawai yang berwenang merekrut pegawai honorer untuk membantu tugas/pekerjaan yang ada di kantor tersebut, ada beberapa pegawai yang baru menjalani mutasi 1 (satu) bulan di suatu instansi pada bulan berikutnya dimutasi ke instansi lain, terdapat pegawai yang mengeluh mengenai pelaksanaan program mutasi, misalnya mutasi diterapkan namun tidak ada ukuran prestasi kerja contohnya mendapatkan bonus. mutasi tidak mempertimbangkan perasaan pegawai tersebut sehingga hal itu bisa menimbulkan semangat pegawai tersebut menjadi menurun. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Dampak dari permasalahan atau fenomena tersebut adalah Masih ada pegawai baca koran pada jam kerja, ngobrol, main hp pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya padahal tidak ada sesuatu yang mendorongnya.

Berdasarkan uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, dengan judul

“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli.

LANDASAN TEORI

Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi,

misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pegawai (Manullang, 2006 : 152).

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman (2012:68) menyatakan bahwa : “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”.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:62) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Setyanti (2009:49) kinerja adalah penampilan kinerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Menurut Soeprihantono (2003:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terletak di Jalan Hi. Mallu No.47 Kelurahan Tweley, Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober-November 2020.

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan survei. Analisis deskriptif yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian guna mendapatkan hasil yang akan menjadi kesimpulan tertentu untuk menjadi rekomendasi bagi pihak terkait atau *stakeholder*. Pendekatan survei yaitu metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan datanya.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara (ASN) yang dimutasi tahun 2020 pada instansi pemerintah kabupaten Tolitoli yang berjumlah 97 orang.

b. Sampel

Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 instansi pemerintah kabupaten Tolitoli pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu berjumlah 47 responden. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimutasi tahun 2020 pada instansi pemerintah kabupaten Tolitoli yang beralamat di Kecamatan Baolan. Peneliti memfokuskan objek penelitian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) baik jabatan fungsional maupun struktural yang berada di wilayah kecamatan Baolan kabupaten Tolitoli. Karena lebih mudah atau strategis dijangkau untuk penelitian.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan

penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimutasi tahun 2020 baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang berada di wilayah kecamatan Baolan kabupaten Tolitoli. Adapun rincian jabatan struktural yaitu kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi, kepala bagian dan Camat. Sedangkan jabatan fungsional yaitu guru.

Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (Independent Variable) dalam penelitian ini adalah Mutasi (X) Menurut Hasibuan (2007:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Variabel ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :
 - a. Jabatan dan pekerjaan
 - b. Pengembangan diri
2. Variabel terikat (Dependent Variable) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Menurut Mangkunegara (2002:62) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu :
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Kerjasama
 - d. Tanggung jawab
 - e. Inisiatif

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti yaitu jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah suatu bentuk data yang berupa angka-angka. Data ini merupakan data hasil olahan kuesioner atau angket yang diberikan kepada narasumber atau responden. Data kuantitatif ini juga akan

menjadi tolak ukur diterima atau tidak suatu pernyataan hipotesis, serta sebagai kesimpulan seberapa besar nilai dari variabel-variabel yang telah diteliti.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan juga merupakan data yang diperoleh melalui daftar pernyataan kepada responden (kuesioner).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data berupa metode observasi, kuesioner dan dokumentasi

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti dan dilakukan dengan menyebarkan angket dalam sebuah pernyataan kepada responden, sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, peneliti menggunakan metode skala likert.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teknik analisis regresi linear sederhana. Teknik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dikarenakan hanya terdapat satu variabel *independen* dan satu variabel *dependen*. Regresi linear sederhana merupakan sebuah prosedur hubungan matematis untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh *variabel* independen terhadap variabel *dependen*.

2. Analisis Kolerasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan juga untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antar dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah aparatur sipil negara (ASN) kabupaten tolitoli yang berjumlah 47 orang/responden. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Data Kuesioner Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Persentase %
1	32 s/d 42 Tahun	16	34,04%
2	42 s/d 52 Tahun	28	59,58%
3	52 Tahun keatas	3	6,38%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa umur Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli yang berusia sebanyak 42 s/d 52 Tahun. Menurut Supriyono (2006) menyatakan bahwa pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Selain itu karyawan yang berusia tua umumnya lebih bertanggung jawab, disiplin, tertib, teliti, berhati-hati, bermoral dan lebih loyal daripada karyawan yang berusia muda. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli yang masih berumur 42-52 tahun, umur tersebut masih memiliki semangat kerja yang tinggi dan mereka mempunyai banyak pengalaman kerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Tabel 1. Data Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	19	40,4%
2	Perempuan	28	59,6%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.2 diatas mempersentasikan karakteristik responden yang menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) semua instansi yang ada di Kabupaten Tolitoli dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian tentang kondisi responden dilihat dari jenis kelamin, ternyata responden didominasi oleh perempuan, Karena dalam hal ini seiring dengan emansipasi wanita, Menurut Bagia Saputra(2013) bahwa keberadaan wanita memang mengubah suasana perusahaan secara keseluruhan, sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan, dan kehadiran wanita cenderung meringankan stres dan **membuat lingkungan kerja menjadi lebih dinamis.**

Tabel 2. Data Kuesioner Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Jumlah	Persentase %
1	SMA	9	19,2%
3	S1	37	78,7%
4	S2	1	2,1%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) disetiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tolitoli yaitu S1. Menurut Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dunia pendidikan dapat membantu para ASN dalam melakukan pekerjaan yang ditampilkan lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan efektif dan efisien. Dunia pendidikan pula dapat membekali para ASN keterampilan serta kemampuan yang relative tinggi melauai pelatihan-pelatihan yang diberikan.

Tabel 3. Data Kuesioner Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Jumlah	Persentase %
1	5 s/d 15 tahun	37	78,72%
2	15 s/d 25 tahun	6	12,77%
3	25 tahun keatas	4	8,51%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang terbanyak terjadi 5 s/d 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten tolitoli sudah cukup paham mengenai dunia kerja sehingga terangkatnya menjadi Aparatur Sipil Negara jauh lebih cepat. Menurut (Winardi, 2001:2) Pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja, jadi dapat disimpulkan bahwa Lama bekerja dikaitkan dengan pengalaman kerja, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin berpengalaman orang tersebut, apabila seseorang itu telah mempunyai kecakapan atas bidang yang pernah dia lakukan. Karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seseorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	57.296	3.442			16.647	.000
Mutasi	.680	.181	.489		3.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari SPSS 24.0

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil yang diperoleh nilai costanta (a) sebesar 57.296 sedangkan nilai mutasi koefisien

regresi(b) sebesar 0.489 dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= 57.296 + 0.489(47) \\ &= 57.296 + 22,983 \\ &= 80,279 \end{aligned}$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa dari variabel mutasi menunjukkan angka positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel independen (mutasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah positif. Artinya jika semakin positif variabel independen (mutasi) maka akan meningkatkan variabel dependen (kinerja). Nilai signifikan pada tabel diatas yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (mutasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5. Analisis korelasi sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.222	3.690

a. Predictors: (Constant), jumlah x

Sumber : Data diolah dari SPSS 24.0

Dari hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,489. Ini berarti hubungan variabel X (mutasi) dengan variabel Y (kinerja). Hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategorisedang atau memiliki hubungan yang cukup baik. Korelasi yang positif juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan Y searah. Tabel diatas juga diperoleh nilai R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Maka nilai R Square yang diperoleh adalah 0,239%, artinya bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 23,9% sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksud yaitu rotasi, promosi dan motivasi kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dipaparkan sebelumnya dan sudah dijelaskan di depan dapat diketahui bahwa Mutasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. Hal ini sejalan dengan hipotesis sebelumnya yang menyebutkan bahwa diduga ada pengaruh mutasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Hubungan Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Salah satu tindakan lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah mutasi. Mutasi harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai bersangkutan agar kinerja yang dihasilkan juga lebih baik karena dengan penilaian prestasi kerja pegawai akan diketahui keterampilan atau kemampuan pegawai dalam menyesuaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang dimutasi harus bisa beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru agar kinerja yang dihasilkan dapat efektif dan efisien.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta dapat meningkatkan Kinerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan

peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Penerapan mutasi pada sebuah instansi (organisasi) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh instansi (organisasi) untuk meningkatkan kinerja. meningkatkan kinerja pegawai akan membuat pegawai bekerja lebih baik lagi dan tidak menutup kemungkinan pegawai akan lebih loyal kepada instansi tempat mereka bekerja. Sehingga akhirnya akan menghasilkan nilai yang positif, berupa tercapainya tujuan instansi. Dengan keberadaan program penerapan mutasi di instansi akan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan pihak instansi. dalam meningkatkan posisi atau jabatan atau pekerjaan para pegawai baik secara horizontal maupun vertikal, selain usia, pengalaman, agama dan perbedaan jenis kelamin, disamping adanya perbedaan mempunyai persamaan seperti persamaan kebutuhan materi untuk makan, minum, kelanjutan keturunan, keamanan, dan aktualisasi diri. Faktor-faktor inilah yang mendorong manusia untuk bekerja. Pentingnya penerapan mutasi dalam instansi dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam instansi (organisasi).

Kebijakan mutasi pegawai negeri sipil adalah suatu tindakan yang diatur dalam Undang-Undang dan memiliki tujuan yang luas, untuk pengembangan potensi kerja pegawai dan menambah semangat kerja seorang pegawai, sehingga menghasilkan pegawai yang lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya. Adanya kebijakan mutasi pegawai bagi para pegawai, berupa peraturan yang mengatur seorang pegawai dalam pemindahan secara vertical maupun horizontal dapat memberikan dampak positif dalam upaya memberikan hasil kinerja pegawai negeri sipil dalam proses pelaksanaan tugasnya sebagai aparatur sipil Negara.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli pada umumnya sudah terlihat baik, terlihat dari 47 orang/responden yang diteliti diantaranya telah bekerja dengan baik. Selain itu, para atasan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli perlu memperhatikan kinerja pegawainya yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja atau mengontrol setiap pegawai ketika melakukan pekerjaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja/kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) kabupaten tolitoli. maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel mutasi dan variabel peningkatan kinerja berada pada kategori sedang atau memiliki hubungan yang cukup baik. Sedangkan arah hubungan bernilai positif antara variabel mutasi dan variabel peningkatan kinerja. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil Negara (ASN) kabupaten tolitoli. Hal ini bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli.
2. Setelah dilakukannya penelitian dan penulisan skripsi tersebut maka saran penulis terhadap hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel mutasi mendapatkan skor tertinggi pada pernyataanyaitu kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi. Hal ini bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) harus lebih meningkatkan lagi kemampuan dalam bekerja karena meningkatnya kemampuan merupakan daya

- penggerak yang bisa memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga para ASN bisa meningkatkan lagi keahlian dan keterampilan baru serta bisa mengembangkan karir atau jabatannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel mutasi mendapatkan skor terendah pada pernyataan yaitu Pegawai yang tidak disiplin akan dimutasikan. Hal ini bahwa harus ada sanksi/peringatan jika Aparatur Sipil Negara (ASN) melanggar atau tidak disiplin dalam bekerja dan atasan harus mengidentifikasi atau mengontrol hal-hal yang menjadi penyebab pegawainya tidak disiplin
- [12] Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan),
- [13] Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo,

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bagia saputra, 2013. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [3] Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [4] Husaini usman, 2011. *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Mangku Negara, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- [6] Manullang, 2006. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gajah mada University Perss,
- [7] Sastrohadiwiryono. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- [8] Setyanti. 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga*. Penerbit FEUI, Jakarta.
- [9] Soeprihantono, 2003. *Pengantar bisnis*, Yogyakarta, Liberty.
- [10] Supriyono, 2006. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, Yogyakarta: BPFPE.
- [11] Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN)