

**PENGARUH JABATAN DAN MUTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UNIT LAYANAN
PENGADAAN (ULP) KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
PROVINSI LAMPUNG**

Erdan

erdanmobilmerah@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Human resources are essential elements and basic capital in national development. An organization will be able to carry out its function functions effectively and efficiently if supported by employees who have high work productivity. To achieve this can be done by giving positions and transferring work to employees.

From the analysis, it can be concluded that there is an influence of position on employee work productivity. This can be interpreted that someone who occupies a position if carrying out the mandate in accordance with applicable organizational regulations will affect the increase in work productivity. There is an influence of work mutations on work productivity. This can be interpreted that the mutations carried out by the organization will have a good effect on employee work productivity. There is the influence of position and work mutations on employee work productivity. This can be interpreted that employees who occupy their positions in accordance with their abilities and mutations made can actually increase their work productivity

Keywords: *position, work mutation, employee work productivity*

I. Pendahuluan

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Pegawai negeri merupakan aparatur negara sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan pegawai negeri dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum. Dalam posisi aparatur negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Suwetty, 2013).

Menurut Rachman (2018) "Memberi pelayanan yang berkualitas

dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah. Kinerja pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah. Fungsi pemerintah beserta aparturnya merupakan salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi. Persepsi masyarakat yang selama ini cenderung dijadikan objek pelayanan, dalam arti masyarakat yang melayani harus dihilangkan."

Setiap aparat pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani, oleh sebab itu seluruh aparat pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini

haruslah terus menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan (Harta & Diana, 2017).

Menghadapi kenyataan itu, maka pemberdayaan pegawai pemerintah yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan, agar hal tersebut tidak sebatas konsep dan menjadi kenyataan. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang.

Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik di pusat dan di daerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang esensial dan modal dasar dalam pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara harus terus dikembangkan untuk dapat

menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik dalam peneyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya pemberdayaan aparatur dalam meningkatkan kualitas, kemampuan serta semangat dan kegairahan kerja para aparatur pemerintah sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan penjelasan di atas, hal ini dapat dilakukan antara lain (Anugerah & Djumlani, 2017):

1. Pengadaan Pegawai
2. Pembinaan Karier
3. Pendidikan dan Latihan
4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Salah satu pembinaan karier seorang pegawai adalah melalui jabatan (Muhamad, 2016). Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. **Jabatan Struktural**, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

2. **Jabatan Fungsional**, yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan demikian, usaha-usaha pemberdayaan ini diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi dan produktivitas kerja sehingga dapat menciptakan suatu sistem pelayanan dan pengolahan administrasi yang baik.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah jabatan dan mutasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah.
1. Untuk mengetahui pengaruh jabatan dan mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah.

II. Tinjauan Pustaka

Konsep Produktivitas

Menurut Sinungan (2005: 16) produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).

Jabatan

Jabatan adalah sekelompok posisi yang sama dalam suatu organisasi. Dalam Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam kerangka suatu satuan organisasi. Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2, yaitu: jabatan Struktural dan jabatan fungsional.

Mutasi

Daryanto (2013: 41) mengatakan bahwa “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip ‘*the right men on the right place*’.

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Unit Layanan (ULP) Kabupaten

Lampung Tengah. Pada penelitian ini jumlah populasinya yaitu sebanyak 29 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *non probability sampling* dan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan Program SPSS versi 21.

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Jabatan	Mutasi Kerja	Produktivitas Kerja
N		29	29	29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,07	47,52	52,45
	Std. Deviation	4,720	7,239	12,357
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,168	,202
	Positive	,100	,096	,202
	Negative	-,100	-,168	-,143
Kolmogorov-Smirnov Z		,539	,902	1,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,934	,390	,186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga seluruh variabel dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

**Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas
One-Sample Test**

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Jabatan	47,995	28	,000	42,069	40,27	43,86
Mutasi Kerja	35,349	28	,000	47,517	44,76	50,27
Produktivitas Kerja	22,858	28	,000	52,448	47,75	57,15

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,96) sehingga seluruh variabel di nyatakan homogen.

c. Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan pasien – Daya tanggap	0,666	Linier
Kepuasan pasien – Empati para medis	0,636	Linier

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,476	19,388		2,294	,030
Jabatan	,962	,344	,367	2,795	,010
Mutasi Kerja	1,019	,224	,597	4,543	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber lampiran

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 44,476 + 0,962X_1 + 1,019X_2$$

1. Uji t_1

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,795 > t_{tabel} = 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau H_0 diterima bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jabatan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji t_2

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,543 > t_{tabel} = 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau H_0 ditolak bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2406,399	2	1203,200	16,740	,000 ^b
Residual	1868,773	26	71,876		
Total	4275,172	28			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Jabatan

Pada tabel 5 diperoleh $F_{hitung} = 16,740 > F_{tabel} = 3,09$, maka hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri atas jabatan dan mutasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa jabatan yang ditempati oleh seseorang akan mempengaruhi ketepatan sasaran dari fungsi jabatan tersebut. Jabatan sendiri memiliki arti tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam kerangka suatu tujuan organisasi. Dalam pemenuhan penempatan jabatan harus diisi oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam bidangnya karena akan mempengaruhi keefektifan dan keefisienan dari suatu tugas yang diemban oleh pegawai tersebut. Ketepatan pemilihan pemangku jabatan ini dirasa penting karena akan berakibat pada produktivitas kerja pegawai tersebut.

Produktivitas sendiri mengandung arti hasil yang dicapai oleh pemangku jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila pemangku jabatan tersebut berkompoten sudah barang tentu produktivitas kerjanya akan tinggi.

2. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja

memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa apabila mutasi kerja yang dilakukan oleh organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang dilakukan mutasi tersebut. Mutasi sendiri memiliki makna bahwa kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Mutasi kerja yang dilakukan oleh organisasi tentu akan menghasilkan hal yang positif karena pegawai akan merasakan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja tersebutlah akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jabatan dan mutasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa apabila jabatan suatu organisasi diisi oleh seseorang pegawai yang berkompoten dan intelektual pada bidangnya secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan juga di dorong dengan adanya mutasi kerja yang selalu dilakukan oleh organisasi akan memberikan dampak baik pada produktivitas kerja pegawai

karena kepuasan kerja pegawai terpenuhi dengan baik.

Jabatan dalam organisasi memegang peranan penting dalam organisasi sehingga bukan sembarang orang yang bisa menempatkannya sehingga dibutuhkan analisis yang tepat untuk memenuhinya. Mutasi dilakukan juga dapat menghindari pegawai dari kebosanan kerja, sehingga kedua hal tersebut diterapkan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja seperti apa yang diharapkan.

V. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa seseorang yang menempati suatu jabatan apabila mengemban amanah sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerjanya.
2. Terdapat pengaruh mutasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi yang dilakukan oleh organisasi akan menimbulkan efek baik terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh jabatan dan mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang menempati jabatannya telah sesuai dengan kemampuannya dan mutasi yang dilakukan ternyata dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Daftar Pustaka

- A. W Widjaja. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Achmadi, Indra. 2012. *Kinerja Organisasi*.

16.47 <http://indraachmadi.blogspot.com/2012/04/kinerja-organisasi.html>.

- Adi, Isbandi Rukminto. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan. Intervensi Komunitas, LP Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*. Jakarta.
- Anugrah, E. R., & Djumlani, A. 2017. Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Manusia Dalam Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan di UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 3(1), 198-209.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief. 2010. *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*. Jakarta : Penerbit Prenada Media Group.
- Donalson, Les, dan Edward E Scannel. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gaya Media Pratama.
- Harta, R., & Diana, B. A. 2017. Etos Kerja Profesionalisme Dalam Penyelenggaraan Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1 (1), 103-108.
- Muhamad, A. 2016. *Kinerja Pelayanan Publik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo* (Doctoral dissertation, Pascasarjana).
- Rachman, I. 2018. *Efektifitas Kerja Aparatur Pemerintah Dalam*

Rangka Pelayanan Publik di
Kecamatan Wori Kabupaten
Minahasa Utara. *Jurnal
Administrasi Publik*, 3(42).

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian
Pendidikan . Bandung: Alfabeta.

Suwetty, F. 2013. *Pemberdayaan
Aparatur Pemerintah Daerah
(Studi pada Dinas Kebudayaan
Dan Pariwisata Kabupaten Ende,
Flores-NTT)* (Doctoral
dissertation, University of
Muhammadiyah Malang).