

Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Arfandi Dinsar¹

ARTICLE INFO

Keywords:

Mutation; Incentives; Performance

How to cite:

Dinsar, Arfandi (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, 1(2), 46-52.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the variable mutation and the provision of incentives partially and simultaneously affect the performance of the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Pinrang Regency. The approach in this study is associative with the type and source of data used is quantitative data. In this study, the population was the employees of the Public Works and Spatial Planning Department, totaling 73 people. then in this study used a sampling technique that is saturated sampling (census). This study uses data collection techniques of observation, questionnaires, documentation and studies). The data analysis technique used in this study used multiple linear regression. The results showed that partially Mutations (X_1) and Incentives (X_2) had a positive and significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pinrang Regency. Simultaneously, Mutations and Incentives have a positive and significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pinrang Regency.

Copyright © 2021 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Persaingan di era global yang semakin ketat menyebabkan instansi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, instansi juga dituntut mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup instansi. Pencapaian kinerja yang efektif dan efisien membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilihat dari kinerja orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada. E-mail: fandy.dinsar@gmail.com

Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa penentuan tujuan dari setiap unit organisasi, baik pemerintah atau swasta merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.² Kinerja berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang 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.³

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Di Kabupaten Pinrang salah satu SKPD yang ada di kabupaten Pinrang, provinsi Sulawesi Selatan. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan izin mendirikan bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pinrang⁴. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan pengujian a)

² Sedarmayanti. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT . Refika Aditama. hlm. 54

³ Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 79

⁴ Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta. hlm. 112

Asumsi Klasik yaitu uji validitas dan uji realibilitas. b) Uji Regresi Linier Berganda. c) Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F. d) Koefisien Determinasi.

3. Pembahasan dan Hasil Penelitian

3.1. Uji Validitas

Uji validasi ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . adapun pengambilan uji validasi, jika

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{dinyatakan valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{dinyatakan tidak valid}$$

Analisis Validasi Variabel

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,733	0,227	Valid
X1.2	0,798	0,227	Valid
X1.3	0,872	0,227	Valid
X1.4	0,843	0,227	Valid
X1.5	0,849	0,227	Valid
X1.6	0,725	0,227	Valid
X2.1	0,678	0,227	Valid
X2.2	0,742	0,227	Valid
X2.3	0,732	0,227	Valid
X2.4	0,813	0,227	Valid
X2.5	0,639	0,227	Valid
X2.6	0,577	0,227	Valid
Y1	0,761	0,227	Valid
Y2	0,805	0,227	Valid
Y3	0,807	0,227	Valid
Y4	0,783	0,227	Valid
Y5	0,372	0,227	Valid
Y6	0,701	0,227	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel mutasi, insentif dan kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

3.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk⁵. Untuk penelitian ini menggunakan ukuran realibilitas dengan koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

⁵ Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : UNDIP.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Mutasi (X ₁)	0,891	Sangat Tinggi
Pemberian Insentif (X ₂)	0,790	Tinggi
Kinerja (Y)	0,801	Sangat Tinggi

Sumber: Analisis Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada variabel Mutasi (X₁) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,891 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, variabel pemberian insentif (X₂) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,790 termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, dan variabel kinerja (Y) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,801 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

3.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan regresi berganda.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,134	1,288		3,208	,002
	mutasi	,485	,069	,566	7,061	,000
	insentif	,364	,075	,391	4,875	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Analisis Uji Hipotesis

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh mutasi (X₁) dan insentif (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut ;

$$Y = 4,134 + 0,485 X_1 + 0,364 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. nilai konstanta sebesar 4,134 artinya jika mutasi (X₁) dan insentif (X₂) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 4,134
2. Variabel Mutasi (X₁) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 0,485. Dimana koefisien regresi mutasi (X₁) sebesar 0,485 mempunyai arti bahwa apabila variabel mutasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan
3. Variabel insentif (X₂) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 0,364. Dimana koefisien regresi insentif (X₂) sebesar 0,364 mempunyai arti bahwa apabila insentif bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

3.4. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri (*parsial*) terhadap variabel terikat (Y). untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,134	1,288		3,208	,002
	Mutasi	,485	,069	,566	7,061	,000
	Insentif	,364	,075	,391	4,875	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Analisis Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas dapat dilihat pada tabel 10, maka dapat di jelaskan :

1. Untuk variabel mutasi (X_1) sebesar 0,485 dengan t_{hitung} 7,061 > dari t_{tabel} 1,994 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima
2. Untuk variabel insentif (X_2) sebesar 0,364 dengan t_{hitung} 4,875 > dari t_{tabel} 1,994 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima

3.5. Uji Simultan (Uji F)

Salah satu teknik pengujian statistika yang terkenal adalah uji koefisien regresi secara simultan serentak atau yang lebih akrab disapa dengan uji F. Uji F biasa digunakan untuk membandingkan dua atau lebih perlakuan kelompok atau objek/data yang masing-masing perlakuannya dilakukan secara ulang.

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	496,960	2	248,480	147,748	,000 ^b
Residual	117,725	70	1,682		
Total	614,685	72			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, mutasi

Sumber : Analisis Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat di simpulkan bahwa variabel mutasi (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ (147,748 > 3,13) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6. Koefisien Determinasi

R_{square} atau R^2 menunjukkan koefisiensi determinasi, analisis ini di gunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisiensi determinasi (R^2) ini menunjukkan beberapa besar presentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,808	,803	1,297
<i>a. Predictors: (Constant), insentif, mutasi</i>				

Pada tabel di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut R_{Square} (R_2). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai R_{Square} (R_2) tersebut adalah 0,808 yang berarti bahwa variabel independen yaitu mutasi dan insentif mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 80,8 % sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3.7. Pengaruh Mutasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel mutasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Pinrang, dimana nilai untuk variabel mutasi $t_{hitung} 7,061 > \text{dari } t_{tabel} 1,994$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel mutasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pegawai (Y). Mutasi atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai tidak berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jumlah mutasi yang selalu berubah dari tahun ke tahun dapat mempengaruhi hasil kinerja kerja pegawai yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Karena masih ada pegawai yang setelah dimutasi belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam mutasi masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan kebijakannya. Mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pinrang.

3.8. Pengaruh Variabel Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja

Untuk variabel insentif (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pinrang, dimana nilai untuk variabel insentif $t_{hitung} 4,875 > \text{dari } t_{tabel} 1,994$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pegawai (Y). Dengan didukung pemberian insentif dalam bentuk material secara berkala lebih meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Karena pemberian insentif dapat diperoleh melalui insentif material dan non material.

3.9. Pengaruh variabel mutasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Variabel mutasi (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), Hal ini dapat dilihat dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel} (147,748 > 3,13)$, dapat dikatakan Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor mutasi dan faktor pemberian insentif. Seorang pegawai yang telah menjalani program mutasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dan didukung dengan pemberian

insentif akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena mutasi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini: terdapat pengaruh positif dan signifikan Mutasi terhadap kinerja, untuk Variabel insentif terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Mutasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan mutasi dan insentif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada nilai R_{square} (R^2) adalah sebesar 80,8 % sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, yang berarti bahwa variabel independen yaitu mutasi dan insentif mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

Referensi

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2021 AMJ. All rights reserved.