

PENGARUH MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BATARA GURU KABUPATEN LUWU

Masda¹, Salju², Risal³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

Jl. Jend. Sudirman Km. 03 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan

Email Correspondence: masdaumpalopo99@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: December 11, 2023

Revised: January 9, 2024

Accepted: January 13, 2024

Kata Kunci: Mutasi, Kompensasi, Kinerja

Keywords: Mutation, Compensation, Performance

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu, mengetahui pengaruh mutasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi sekaligus sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua pegawai dki RSUD Batara Guru Belopa sebanyak 65 orang, yang diambil menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu, mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.

ABSTRACT

Employees as the main resource of the company are required to provide the best service to consumers and provide optimal performance so that consumers feel well served and feel satisfied. This study aims to determine the effect of mutation on employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency, determine the effect of compensation on employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency, determine the effect of mutation and compensation simultaneously on employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The population as well as the sample selected in the study were all employees of the Batara Guru Belopa Regional General Hospital as many as 65 people, who were taken using simple random sampling. The results showed that mutation has a significant effect on employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency, compensation has a significant effect on employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency, mutation and compensation

simultaneously affect employee performance at Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya agar dapat terwujud suatu keseimbangan. Manusia sebagai sumber daya perusahaan perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya agar dapat bersaing dalam mengembangkan usaha. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bentuk pelatihan kerja sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Pemerintah Kabupaten Luwu sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat yang mengupayakan kepuasan pasien, terutama dalam pelayanan, agar dapat bersaing di masa depan tentu akan mengupayakan profesionalisme kerja. Menempatkan staf serta pelayan kesehatan sesuai dengan kapasitas dan bidangnya. Upaya menempatkan seseorang sesuai kapasitasnya biasa dilakukan dengan mutasi-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 (Manullang, 2011). Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta 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 atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadiwiryo, 2013).

Dalam menjaga kualitas yang dimiliki oleh staf atau pelayan kesehatan banyak faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan adalah melalui kompensasi (Husein, 2001)

Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para karyawan.

Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja. Sementara itu pelatihan kerja (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hendry, 1995)

Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mutasi

Kata mutasi saat ini sudah tidak asing lagi bagi kalangan masyarakat terutama bagi para pekerja. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia semata-mata untuk meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan. Dapat dikatakan mutasi apabila seseorang dipindahkan ke posisi/tempat baru yang secara garis besar memiliki kelas dan tingkatan yang sama ataupun dapat diartikan perpindahan karyawan dari suatu tempat kerja/jabatannya.

Menurut Hasibuan (2006) mutasi adalah “Suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi”. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) “Proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat”. Dan menurut Samsudin (2006) “Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain yang pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain.” Dari ketiga teori diatas dapat diartikan bahwa mutasi adalah suatu perpindahan tempat kerja/posisi bagi karyawan dalam satu organisasi.

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, 2011). Mutasi adalah proses pemindahan posisi/jabatan/ tempat/ pekerjaan seorang karyawan, baik secara horizontal (rotasi kerja/ transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi (Endang, 2010).

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat ke tempat kerja yang baru yang sering disebut “alih tempat” (tour of area), dan kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas” (tour of duty). Demikian pula pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang bersagkutan (Saydam, 2010).

Kompensasi

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al. (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995), pada prinsipnya kompensasi atau imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Imbalan bukan uang juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, misalnya mengenai rasa aman. Ketika baru-baru ini di negara kita terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran yang disebabkan karena adanya bank-bank yang dilikuidasi dan adanya krisis moneter, mengakibatkan banyak karyawan yang merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya. Untuk mengatasi hal ini, beberapa pengusaha berusaha menenangkan karyawannya dengan menawarkan rasa aman untuk tidak di PHK, dan sebagai gantinya karyawan tidak memperoleh peningkatan imbalan berupa uang. Contoh lain, misalnya simbol status. Disadari atau tidak, sebenarnya setiap orang ingin memperoleh dan menggunakan simbol-simbol status tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Semakin banyak simbol status yang dimilikinya, misalnya memperoleh fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, atau memperoleh kenaikan pangkat, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa berhasil memuaskan kebutuhannya. Salah satu kebutuhan yang terpuaskan itu misalnya kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang-orang dalam lingkungan kerjanya atau masyarakat di sekitarnya.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut beberapa uraian tentang kinerja dari beberapa pakar,

1. Helfert (1996), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.
2. Mulyadi (1999), kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional

organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. John Whitmore (1997:104), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan.
5. Barry Cushway (2002:1998), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
6. Menurut Robbins (2004:218), kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuannya, tetapi juga pada motivasi yang dimilikinya.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Awosusi dan Jegede, (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Dari pembahasan teori diatas dapat diambil suatu garis besar, bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Sistem Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih sederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian Kinerja

Menurut Irawan (1997: 188) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah "Suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala". Sementara itu Levinson seperti dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram (1999:103) mengatakan bahwa "Penilaian unjuk kerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok".

Adapun sasaran proses penilaian dikemukakan oleh Alewine (1992: 244) sebagai berikut: "Sasaran proses penilaian prestasi kerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja". Sedangkan tujuan umum penilaian kinerja adalah mengevaluasi dan memberikan umpan balik konstruktif kepada para pegawai yang pada akhirnya mencapai efektivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu yang beralamat di Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Oktober 2020.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah Pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu yang terdiri atas pegawai ASN dan non ASN. Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah Pegawai RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak. untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpengcil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

Jenis dan Sumber Data Jenis Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang sifatnya menunjang data kuantitatif sebagai keterangan.

Sumber Data

Dalam penulisan penelitian ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, maupun dari internet.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian kali ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh mutasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan Pegawai RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu.

Analisis Regresi Linier Berganda

David Olson dan Yong Shi (2008) dalam bukunya pengantar ilmu pengalihan data bisnis mengemukakan bahwa regresi adalah salah satu perangkat dasar untuk analisis yang dapat digunakan untuk membuat model prediktif untuk berbagai jenis data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan 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. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Salutions (SPSS) merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi.

Adapun rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Variabel dependen

a : Konstanta

b : Koefisien determinasi

X : Mutasi (X1) dan Kompensasi (X2)

Variabel independen (bebas)

e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu mutasi (X1) dan kompensasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas variabel Mutasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0,547	0,205	Valid
M2	0,236	0,205	Valid
M3	0,206	0,205	Valid
M4	0,543	0,205	Valid
M5	0,348	0,205	Valid
M6	0,265	0,205	Valid
M7	0,451	0,205	Valid
M8	0,473	0,205	Valid
M9	0,674	0,205	Valid

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas mutasi (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 65 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,205$. Jika hasil validitas berada di atas 0,205 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel mutasi (X1) pada tabel 4.8, hasil analisisnya diatas $r = 0,205$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel mutasi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 2. Uji validitas variabel kompensasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,396	0,205	Valid
K2	0,289	0,205	Valid
K3	0,418	0,205	Valid
K4	0,379	0,205	Valid
K5	0,634	0,205	Valid
K6	0,277	0,205	Valid
K7	0,383	0,205	Valid
K8	0,567	0,205	Valid
K9	0,392	0,205	Valid

Sumber: Data lampiran

Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kompensasi (X2) pada tabel 4.9, hasil analisisnya diatas $r = 0,205$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompensasi (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 3. Uji validitas variabel kinerja pegawai

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KP1	0,534	0,205	Valid
KP2	0,480	0,205	Valid
KP3	0,528	0,205	Valid
KP4	0,410	0,205	Valid
KP5	0,633	0,205	Valid
KP6	0,488	0,205	Valid
KP7	0,374	0,205	Valid
KP8	0,426	0,205	Valid

KP9	0,373	0,205	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas kinerja pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 65 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,205$. Jika hasil validitas berada di atas 0,205 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel 4.10, hasil analisisnya diatas $r = 0,205$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Mutasi	0,603	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,640	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,655	0,600	Reliabel

Sumber: Data lampiran

Cara Pengambilan Keputusan :

- Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,603; 0,640; dan 0,655. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

Hasil Model Estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier sederhana. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh mutasi dan kompensasi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b_{1,2} = Koefisien regresi
X₁ = Variabel mutasi
X₂ = Variabel kompensasi
e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Regresi linear berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.240	5.254		-.236	.814
	Mutasi	.420	.101	.381	4.154	.000
	Kompensasi	.603	.103	.534	5.828	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = -1,240 + 0,420 X_1 + 0,603 X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- Nilai a (konstanta) sebesar -1,240, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengannol maka kinerja pegawai sebesar -1,240.
- Nilai koefisien mutasi (b₁) sebesar 0,420. Artinya, setiap ada kenaikan variabel mutasi (X₁) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,420.

- c. Nilai koefisien kompensasi (b_2) sebesar 0,603. Artinya, setiap ada kenaikan variabel kompensasi (X_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,603.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.474		1.407
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Mutasi					

Tabel dapat dilihat adjusted R-square adalah 0,474 atau 47,4% yang berarti variabel gaya mutasi dan kompensasi mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% (100% - 47,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.240	5.254		-.236	.814
	Mutasi	.420	.101	.381	4.154	.000
	Kompensasi	.603	.103	.534	5.828	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t hitung mutasi (X_1) adalah 4,154, dan nilai t hitung kompensasi (X_2) adalah 5,828. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($65-3 = 62$). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t . Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 62, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,669.

Nilai t -hitung mutasi $>$ t -tabel ($4,154 > 1,669$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel mutasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t -hitung kompensasi $>$ t -tabel ($5,828 > 1,669$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.896	2	58.948	29.782	.000 ^b
	Residual	122.719	62	1.979		
	Total	240.615	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Mutasi						

Pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 29,782. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F

tabel adalah 3,15.

Nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($29,782 > 3,15$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel mutasi dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.
3. Mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka saat dilakukan mutasi dilihat apa akan menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil, membuka kesempatan untuk mengembangkan karir dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya berupa standar gaji, tunjangan dan insentif terutama bagi pegawai sehingga ada keadilan antara karyawan PNS dan honorer.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Animun, Jekson Simion D. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal

EMBA Vol.5 No.3.

- Astrid Tanjung Sari, 2008. Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah.
- Awosusi, O.O dan Jegede, A.O. 2011. Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria. *Journal Pharmacy and BioSains*.
- Babandako, A.Y dan Mawoli M.A. 2011. Anevaluation of staff motivation, dissatisfaction and job Performance in an academic setting. *Journal Bussines and Management*.
- Farooq, Mubashar. dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. "Impact of training and feed back on employee performance". Far East Research Centre
- Haryono. 2009, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 1995).
- Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, R.W., R.M. Noe, dan S.R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt, dan R.N. Osborn. 1998. *Organisational Behaviour An Asia-Pacific Perspective*. Australia: Jacaranda Wiley.
- Sri Wuryanti, 2008. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. "Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in Pakistan". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*.
- Warsidi, 2004. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Winardi, J. 1992. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Persada

- Danti, Fajjarini P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 9 No. 2.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Trans Info Media. Jakarta.
- Diansyah, Elvin. 2017. Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Bandung. *Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung*.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4.
- Kaunang, Rosiana Miliani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 4.
- Maier, N.R.F. 2013. *Psikologi Industri*. UI Press. Jakarta.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muaja, Anrio. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4.
- Nitisemito, Alex S.. 2013. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novika, Putri Wahyu. 2018. Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, Vol. 1 No. 2.
- Nurchayani, Dewi. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Publikasi IAIN Salatiga*.
- Nurhayati, Wina. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal @Trisula LP2M Undar* edisi 4 Vol. 1.
- Putri, Adelia Trisna. 2015. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON* Vol. 2 No. 1.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika.

Jakarta.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.

Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Jakarta.

Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siswanto, Bejo. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.

Wahyudi, Bambang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.

Zainun, Bukhori. 2010. Manajemen dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta.