

Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19

Mohamad Alkha¹, Martha Suhardiyah², Tony Susilo Wibowo³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia^{1,2}

Email : alkha3182@gmail.com¹, tonysus_sw@unipasby.ac.id³

Koresponden: martha@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian adalah: (1) menganalisa pengaruh mutasi pegawai pada kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19, (2) menganalisa pengaruh sarana prasarana pada kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19, (3) menganalisa pengaruh pengembangan SDM pada kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19, (4) menganalisa apakah mutasi pegawai, sarana prasarana, dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan. Data diambil melalui penyebaran angket yang diberikan kepada para pegawai yang ada di Disnakertrans wilayah Jawa Timur khususnya kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi pegawai, sarana prasarana, pengembangan SDM sangat berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai di masa pandemi seperti saat ini.

Kata Kunci : Mutasi, Sarana Prasarana, Pengembangan SDM, Kinerja, Covid-19

ABSTRAK

The research objectives are: (1) analyzing the effect of employee mutations on employee performance during the Covid-19 pandemic, (2) analyzing the effect of infrastructure on employee performance during the Covid-19 pandemic, (3) analyzing the effect of HR development on employee performance during the Covid-19 pandemic, (4) analyzes whether employee mutations, infrastructure, and HR development have a simultaneous effect on employee performance during the Covid-19 pandemic. Quantitative research is a type of research used. Data was collected through distributing questionnaires given to employees in the Manpower Office in East Java, especially the city of Surabaya. The results showed that employee mutations, infrastructure, human resource development had a simultaneous effect on employee performance during a pandemic like today.

Keywords: Mutations, Infrastructure, Human Resources Development, Performance, Covid-19

PENDAHULUAN

SDM merupakan unsur utama dalam organisasi sekaligus sebagai roda penggerak dalam mencapai sebuah visi dan misi suatu organisasi, Banyak upaya yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kinerja pegawai seperti melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, mutasi pegawai, meningkatkan sarana prasarana, dan lain sebagainya. Pada situasi saat ini hampir semua organisasi menerapkan sebuah sistem yang mengharuskan pegawai bekerja di rumah atau disebut *work from home*. Hal ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran virus covid-19. Mengingat virus tersebut telah menyebar diberbagai belahan dunia tanpa terkecuali di negara Indonesia, sehingga mau tidak mau para pegawai harus tetap menjaga kesehatan dengan melakukan kegiatan dan bekerja dari rumah. Untuk mendapatkan SDM dengan kemampuan yang memadai, maka organisasi dapat melakukan beberapa cara seperti misalnya melakukan mutasi pegawai. Mutasi merupakan suatu kegiatan pimpinan untuk memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat/sejajar (Sedarmayanti, 2017:185).

Selanjutnya, organisasi juga dapat melakukan pengadaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan para pegawai. Berdasarkan Keputusan Presiden No 80 Thn 2003 tentang acuan pengadaan barang dan jasa pemerintahan menyatakan “Pengadaan barang/jasa pemerintah adalah aktivitas pengadaan barang/jasa yang dibiayai oleh APBN/APBD, baik secara swakelola maupun oleh penyedia barang/jasa”. Sarana prasarana sangat diperlukan dalam suatu kegiatan organisasi, tujuannya yaitu untuk mendukung proses berlangsungnya suatu kegiatan agar cepat selesai. Selain itu, untuk mendapatkan pegawai yang kompeten maka organisasi harus melakukan pengembangan SDM. Menurut Sutrisno dalam Findarti, (2016) Pengembangan SDM ialah suatu upaya untuk menambah kompetensi teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan keperluan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk mendorong agar kinerja pegawai lebih baik dan memiliki kemampuan bersaing.

Organisasi bertugas untuk mengontrol kinerja pegawai, karena baik buruk suatu produk barang dan jasa tergantung bagaimana cara kerja pegawai. Wirawan dalam Bagus Dwiarta dkk, (2016) menyatakan bahwa kinerja yang baik tidak selamanya menggambarkan kinerja yang sesuai dengan konsep. Informasi baru yang tersedia selepas rencana selesai disusun, mungkin mengindikasikan perlunya dilakukan perubahan.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan, jenis penelitian ini dipakai untuk meneliti populasi atau sampel terpilih, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif, untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesa yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:23). Sumber data dari penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui angket untuk mendapatkan data terkait pendapat responden mengenai mutasi pegawai, sarana prasarana yang tersedia, pengembangan SDM yang diadakan organisasi serta kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen mengenai data mutasi pegawai, sarana prasarana, pengembangan SDM serta kinerja para pegawai.

Lokasi penelitian adalah Disnakertrans Wilayah Jawa Timur khususnya kota Surabaya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Disnakertrans Wilayah Jawa Timur yang berjumlah 865 orang dengan dengan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 90 responden. Adapun teknik analisis yang di pakai yaitu Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Statistik t dan F.

HASIL

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Mutasi Pegawai (X1)	X1.1	0,608	0,205	Valid
	X1.2	0,576		
	X1.3	0,589		
	X1.4	0,713		
	X1.5	0,646		
	X1.6	0,644		
Sarana Prasarana (X2)	X2.1	0,422	0,205	Valid
	X2.2	0,483		
	X2.3	0,367		
	X2.4	0,695		
	X2.5	0,665		
	X2.6	0,582		
	X2.7	0,558		
Pengembangan SDM (X3)	X3.1	0,583	0,205	Valid
	X3.2	0,702		
	X3.3	0,732		
	X3.4	0,761		
	X3.5	0,547		
	X3.6	0,580		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,740	0,205	Valid
	Y1.2	0,712		
	Y1.3	0,701		
	Y1.4	0,575		

Sumber: Lampiran *Output SPSS* data diolah 2021

Uji Validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Mutasi Pegawai (X₁), Sarana Prasarana (X₂), Pengembangan SDM (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) > (lebih besar) dibandingkan nilai r_{tabel} . Maka indikator dalam angket yang ada pada masing-masing variabel Mutasi Pegawai (X₁), Sarana Prasarana (X₂), Pengembangan SDM (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Mutasi Pegawai (X1)	0.517	0.205	Reliabel
Sarana Prasarana (X2)	0.600		
Pengembangan SDM (X3)	0.398		
Kinerja Pegawai (Y)	0.523		

Sumber: Lampiran *Output SPSS* data diolah 2021

Nilai *alpha cronbach's* semua variabel pada Tabel 1.2 Uji Reliabilitas lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,205, sehingga bisa disimpulkan bahwa indikator yang ada pada kuesioner dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji t dan Uji F

a. Uji t

Tabel 1.3
Hasil Uji Hipotesis T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.435	2.048		3.630	0.000
Mutasi Pegawai	0.158	0.066	0.233	2.402	0.018
Sarana Prasarana	-0.055	0.051	-0.106	-1.074	0.286
Pengembangan SDM	0.278	0.064	0.433	4.313	0.000

Sumber: Lampiran *Output SPSS* data diolah 2021

Nilai t_{hitung} variabel Mutasi Pegawai sebesar 2,402 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 sehingga $0,018 < 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana Prasarana sebesar -1,074 dengan signifikansi sebesar 0,286 sehingga $0,286 > 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan SDM sebesar 4,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Uji t diatas, variabel mutasi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara parsial. Sedangkan untuk variabel sarana prasarana tidak dinyatakan berpengaruh signifikan.

b. Uji F

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis F

Model	Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
	Squares	df	Square		
1 Regression	68.941	3	22.980	10.575	.000 ^b
Residual	186.881	86	2.173		
Total	255.822	89			

Sumber: Lampiran *Output SPSS* data diolah 2021

Nilai F_{hitung} untuk variabel Mutasi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM sebesar 10,575 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil, dinyatakan bahwa hipotesis di terima. Yang berarti Mutasi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di masa pandemi covid 19.

Pembahasan

Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan variabel mutasi pegawai (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 di Disnakertrans Wilayah Jawa Timur. Mutasi pegawai (X_1) masih tetap dilakukan oleh Disnakertrans ditengah meskipun pandemi seperti sekarang ini, hal ini bertujuan agar kemampuan para pegawai tetap bisa terasah dengan baik. Mutasi tersebut dilakukan dengan menjalankan protokol kesehatan yang telah disarankan oleh pemerintah sekarang ini. Hasil dari penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dara Sinta, (2020). Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa “dalam pelaksanaannya, mutasi pegawai pada Dinas Syariat Islam Kab. Gayo Lues telah sesuai diterapkan berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi dan memberikan hasil yang baik terhadap kinerja pegawai”. Ada juga dari Ela Suparinah, (2018) dengan hasil mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif.

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan variabel sarana prasarana (X_2) dengan nilai signifikansi $0,286 > 0,05$ yang artinya variabel sarana prasarana (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid - 19 pada Disnakertrans Wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Fafika Himmatul Aula, (2020) dimana pada hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai tanpa adanya sarana prasarana yang memadai. Dan juga Siswa Pratama, (2019) dengan hasil sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menjelaskan variabel pengembangan SDM (X_3) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel pengembangan SDM (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid - 19 pada Disnakertrans Wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti, (2016). Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa “program pengembangan SDM melalui pelatihan dan diklat merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk dapat berkinerja lebih baik”. Ada juga Agung Widhi Kurniawan, (2012) dengan hasil pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Mutasi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Mutasi pegawai, sarana prasarana, dan pengembangan SDM secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. Analisis tersebut dapat dilihat melalui signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel mutasi pegawai, sarana prasarana, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19.

SIMPULAN

Berdasar analisa data dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil: 1) Mutasi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. 2) Sarana Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid- 19. 3) Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid -19. 4) Mutasi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di masa pandemii covid-19.

IMPLIKASI

Berdasarkan fakta yang ditemukan oleh peneliti saat melaksanakan observasi tingkat mutasi pegawai berkurang dikarenakan dampak dari adanya pandemi covid-19. Sarana prasarana juga telah ditingkatkan kebersihannya selama melaksanakan pekerjaan di masa pandemi covid-19 agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih aman dan nyaman. Pengembangan SDM sempat dilakukan oleh instansi terkait guna meningkatkan kinerja pegawainya, akan tetapi dihentikan dipertengahan karena adanya pandemi covid-19. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi kedepannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar memiliki kemampuan yang memadai.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini terbatas pada masalah: 1) Penyebaran angket di lakukan melalui media *online* dikarenakan adanya dampak dari pandemi covid-19. 2) Pembatasan keluar-masuk area instansi untuk melaksanakan *social distancing* selama pandemi covid-19. 3) Keterbatasan sumber referensi yang relevan selama pandemi covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169–185. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18008>
- Bagus Dwiarta, I. M., & Suharyanto. (2016). Kontribusi Pemberdayaan Dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya. *Journal Of Management Studies*.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391.

<https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2012.V16.I4.2332>

Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

Sinta, D. (2020). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Syariah Islam Kabupaten Gayo Lues. *Orphanet Journal Of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1155/2010/706872>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Alfabeta

Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *E-Journal Admistrasi Bisnis*, 6(01), 425–438.