PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOTA BANDA ACEH

S K R I P S I

Diajukan Oleh:

RIZAL MAULANA
NIM. 140802002
Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Ilmu Administrasi Negara

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2018/1440 H

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Prodi Ilmu Administrasi Negara

OLEH:

RIZAL MAULANA

NIM: 140802002

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan

Prodi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui Untuk Diuji / Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Saifullah Isri, MA	**Cut Zamhari, M.AP**
NIP: 19821124200912100	**NIDN: 2017117904**

PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI

DI SEKRETARIAT KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal : Hari, Jumat, 21 Desember 2018
12 Rabiul awal 1440 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,	Sekretaris,
Dr. Saifullah Isri, MA	Cut Zammirra,M.AP
NIP : 198211242009121005	NIDN : 2017117904
Penguji I,	Penguji II,
Zakki Fuad Khalil, S.IP.,M.Si	Taufik, M.Si.
NIDN : 2019119001	NIDN : 2018058903

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh

Dr. Ernita Dewi, S.Ag, M.Hum
NIP : 197307232000032002

Lembar Pernyataan Orisinilitas Skripsi

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Rizal Maulana
NIM	: 140802002
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas	: UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya
4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 04 Februari 2019

Yang menyatakan,

Rizal Maulana

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitasnya. Sehingga manajemen sumber daya menjadi kunci yang sangat penting. Sekretariat Kota Banda Aceh sebagai salah satu instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik membutuhkan pegawai yang profesional dalam melayani masyarakat. Salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan mutasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian dilakukan di Sekretariat Kota Banda Aceh, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sedangkan metode pengumpulan data melalui dengan cara, observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner pada 30 sampel. Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara, uji validitas, uji realibiltas, uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya data di analisis data mengunakan analisis regresi linear sederhana, uji t, dan analisis koefesien determinasi dengan alat bantu pogram SPSS versi 20 dan *Microsoft excel for windows 2010.* Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi yang dilakukannya di Sekretariat Kota Banda Aceh berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 50,1 %. Sedangkan 49,9 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya pelaksanaan mutasi terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh sesuai dengan sistem merit dan profesional.

Kata kunci : ***Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai***

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, dengan qudrah iradahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) dengan baik, "Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Sekretariat Kota Banda Aceh". Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, prodi Ilmu Administrasi Negara. Shalawat beserta salam saya limpahkan kepada Baginda Rasulullah, keluarga, dan sahabat Beliau.

Dalam penulisan ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurna karena keterbatasan pengetahuan penulis. Meskipun demikian penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Penyusunan skripsi ini tidak terwujud tampa bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis megucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK, MA, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S,Ag, M,Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan.
3. Reza Idria, MA, selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara

4. Dr. Saifullah Isri, MA dan Cut Zamharira, M.AP, sebagai dosen pembimbing yang telah mengarahkan ,membimbing dan mensuport dalam menyelesai skripsi ini dengan baik.
5. Kepada orang tua dan keluarga yang saya cintai yang sudi kiranya telah membantu banyak hal baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Kepada segenap dosen dan staf Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan khusunya pada prodi Ilmu Administrasi Negara.
7. Terima kasih kepada sahabat sahabat saya, Taufik, Jasman , Arrazi, Elvira, Ika, Ramadhan, Fadli, Adun Heri dan Adun Zia, yang telah banyak membantu baik moriil maupun materil.
8. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu saya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan demikian penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak pihak yang membutuhkan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Demikian saya ucapkan terimakasi, semoga Allah membalas semua kebaikan anda. Saya Akhiri Wabillahi Taufik Wal Hidayah, Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 17 Desember 2018
Penulis,

Rizal Maulana

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL

LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR GAMBAR vii

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

E. Penelitian Terdahulu 6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 8

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 11

B. Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara 12

1. Aparatur Sipil Negara 12
2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negar 13
3. Profesionalisme Kinerja.....14
4. Kompetensi Aparatur Sipil Negara.....16
C. Mutasi Aparatur Sipil Negara 17
1. Indikator Mutasi.....18
2. Tujuan Mutasi Pegawai 19
3. Manfaat Mutasi Pegawai 19
4. Dasar dan Indikator Penentuan Mutasi Pegawai 20
5. Sistem Dalam Pelaksanaan Mutasi Pegawai 20
6. Persyaratan dan Pertimbangan Mutasi ASN.....22
7. Alasan Mutasi Pegawai.....24
8. Dasar Hukum Mutasi 24
D. Pengembangan Aparatur Sipil Negara.....25
1. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir 26
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 27
3. Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Karir.....28
4. Peran Dalam Pengembangan Karir.....28
5. Indikator Pengembangan Karir.....29
6. Pola Karir Pegawai 29
F. Kerangka Berpikir 31
G. Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 33

1. Variabel Bebas (*Independen*).....33

2. Variabel Terikat (*Dependen*) 33

B. Waktu dan Lokasi Penelitian 36

1. Waktu Penelitian.....36

2. Lokasi Penelitian.....36

C. Populasi dan Sampel 37

1. Populasi.....37

2. Sampel 37

D. Teknik Pengumpulan Data 38

E. Jenis dan Sumber Data 40

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data 41

1. Teknik Pengolahan Data 41

2.. Analisis Data 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 47

1. Visi dan Misi Organisasi..... 48

2. Struktur Organisasi 49

B. Analisis dan Karakteristik Responden 50

1. Jenis Kelamin..... 50

2. Usia. 50

3. Pendidikan .....…51

4. Golongan….....52

5. Lama Masa Bekerja… 53

6. Pendapatan Perbulan 54

C. Pengolahan Data 56

1. Uji Validitas 57

2. Uji Realibilitas 58

3. Uji Normalitas..... 59

4. Uji Linieritas 60

D. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Sekretariat Kota Banda Aceh 62

1.Tangapan Responden Pada Pengaruh Mutasi 62

2.Tangapan Responden Terhadap Pengembangan Karir 69

E. Analisis Data 76

1. Analisis Regresi Sederhana 77

2. Uji Signifikansi (Uji t) 78

3. Koefesien Determinasi 80

F. Pembahasan 81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 82

B. Saran 83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir 31

Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh 49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu 6

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 34

Tabel 4.1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50

Tabel 4.2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia..... 51

Tabel 4.3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan 52

Tabel 4.4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan 53

Tabel 4.5. Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja 54

Tabel 4.6. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan 55

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas 57

Tabel 4.8. Hasil Uji Realibilitas..... 58

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas 59

Tabel 4.10.Hasil Uji Lineritas 60

Tabel 4.11.Tanggapan Responden Pada Pengaruh Mutasi 62

Tabel 4.12.Tanggapan Responden Terhadap X1 64

Tabel 4.13.Tanggapan Responden Terhadap X2 65

Tabel 4.14.Tanggapan Responden Terhadap X3 66

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terhadap X4 67

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Terhadap X5 68

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir 69

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Terhadap Y1 72

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Terhadap Y2 73

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terhadap Y3 74

Tabel 4.21. Tanggapan Responden Terhadap Y4 75

Tabel 4.22.Tanggapan Responden Terhadap Y5 76

Tabel 4.23. Koefesien Regresi Sederhana 77

Tabel 4.24. Hasil Uji (t) 78

Tabel 4.25. Model Summary 80

DAFTRAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keputusan Pembimbing

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Dari Fakultas

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian Dari KESBANGPOL Banda Aceh

Lampiran 4 : Surat Selesai Penelitian Dari Sekretariat Kota Banda Aceh

Lampiran 5 : Angket penelitian

Lampiran 6 : Struktur Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh

Lampiran 7 : Karakteristik Responden

Lampiran 8 : Tabulasi Data Angket

Lampiran 9 : Tabel Nilai r Tabel Signifikansi 5%

Lampiran 10 : Tabel dan Titik Presentase Distribusi t

Lampiran 11 : Uji Validitas

Lampiran 12 : Uji Realibilitas

Lampiran 13 : Uji Normalitas

Lampiran 14 : Uji Linieritas

Lampiran 15 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak ditetapkanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan dasar dalam manajemen ASN bertujuan membangun aparatur berintegritas, profesional dan netralitas yang bebas dari intervensi politik serta bebas dalam praktek korupsi, kolusi, nepotisme juga mampu melakukan pelayanan publik yang berkualitas.[1] Kehadiran undang-undang ASN merupakan langkah baru reformasi birokrasi yang profesional, kompetensi, integritas serta menjadi tolak ukur yang adil dalam sistem manajemen pegawai yang efektif dan efesien.[2]

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah.[3] Sumber daya manusia menjadi prioritas utama di segala bidang, harus terencana, terarah dan saling berkesinambungan untuk mencapai sasaran pembangunan naisonal. Kelangsungan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitasnya, sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang bahwa ASN

---

[1]Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tim Perumus, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

[2]Tenny Puspitasari, *Pengaruh Pengembangan karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, (Universitas Palangka Raya, Program Magister Sains Manajemen, Jurnal Sains Manajemen, Volume IV, Nomor 1, 2015), hlm. 34

[3]Rizka Amelia Armin, *Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa*, (Makassar: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 2, Juli 2009), hlm.1

bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas.[4]

Salah satu langkah untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang profesional, pengalaman dan sesuai dengan ilmu pendidikan yang telah diperolehnya sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya sebagai aparatur di organisasi pemerintah. Ada beberapa faktor di birokrasi yang menyebakan kinerja ASN terlihat tidak efektif, yaitu Arogansi kekuasaan, masih lemahnya kerja tim (*team work*) dan adanya intervensi berlebihan dari institusi dan politik terutama dari penguasa yang sedang berkuasa.[5]

Sudah menjadi rahasia umum pasca pilkada rotasi atau mutasi pejabat struktural sudah menjadi tradisi.[6] Mutasi yang dilakukukan bukan berdasarkan pada prinsip dasar *the right man in the right place*, sehingga mutasi yang dilakukan kurang efektif dan efesien, pergantian pegawai sering berkaitan dengan muatan politik, hubungan emosional dan politik balas jasa, sehingga *merit system* sering dilupakan.[7] Pada prinsipnya *merit system* merupakan alat ukur yang menghasilkan pegawai yang berkompetensi, professional dan bermutu. Dengan

---

[4]Undang-Undang No.5 tahun 2014…, Pasal 11.

[5]F.H Wismono, *Membentuk Aparatur Sipil Negara yang Kompeten*, 28 Desember 2015. diakses pada tanggal 5 Juni2018 dari situs: https://www.kompasiana.com/efhawe/

[6]Hasrat, *Mutasi Jabatan Pasca Pelaksanaan Pilkada*,18 Febuari 2016, diakses pada tanggal 16 Juni 2018 dari situs, https://www.jurnalpost.com/mutasi-jabatan-pasca-pelaksanaan-pilkada

[7]Muazzinah Yacob, *Politik Balas Budi atau Balas Dendam*, 13 Maret 2017, diakses pada tanggal 9 Juli, dari situshttp://aceh.tribunnews.com/2017/03/13/

demikian analisis jabatan sangat berperan penting dalam penempatan pegawai, dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.[8]

Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh pada 12 September 2017 Walikota Banda Aceh melakukan mutasi terhadap 29 pejabat struktural diantaranya pada eselon II berjumlah 1 orang, pada eselon III berjumlah 18 orang dan eselon IV berjumlah 10 dengan jumlah total 29 pejabat.[9] Menurut Wali Kota Banda Aceh pelantikan pejabat eselon II, III dan IV ini dilakukan berdasarkan prinsip profesionalitas, prestasi kerja, jenjang pangkat dan loyalitas, mutasi yang dilakukannya berdasarkan surat izin tertulis dari Menteri Dalam Negeri No 800/3986/SJ tanggal 05 September 2017 dan No 821/6729/OTDA tanggal 05 September 2017.[10]

Pergantian pejabat struktural yang dilakukan secara profesional seharusnya mampu menjamin terciptanya kondisi obyektif yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya mutasi pejabat berdasarkan *spoil system* (pengangkatan seorang pegawai didasarkan hubungan kekeluargaan, hubungan emosial dan pertimbangan penguasa), akan menyebabkan sistem pembinaan dan pengembangan karir pegawai menjadi tidak jelas dan tidak ada kepastian alur karir pegawai dan akan berdampak pada tata kelola birokrasi.

---

[8]Meryance,Yudi Rafani,Dini Pratiwi, *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai,* (Bangka Belitung Pangkal Pinang), Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November 2014, hlm.2

[9]Pemerintah Kota Banda Aceh, *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* 27 Oktober 2017, diakses pada tanggal 3 Juli dari situs: http://bkpsdm.bandaacehkota.go.id

[10]New Banda Aceh, *Walikota Banda Aceh Mutasi 29 Pejabat Eselon II, III, dan IV,* **(**12 September 2017, diakses pada tanggal 24 Juli 2018, dari situs http: https://www.newsbandaaceh.com

Sistem pembinaan karir pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya yang sistematik, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.[11]

Melihat fonomena mutasi yang sering kali terjadi pada pasca pelantikan kepala daerah yang terpilih maupun dimasa penghujung jabatan menjadi sebuah dilema, pegawai yang berbeda pandangan politik maka akan berdampak pada mutasi dan dipindah tempatkan sehingga menggangu kinerja, prestasi dan karir pegawai. Pegawai yang pada hakikatnya bersifat netral dan pada akhirnya pegawai tidak bersifat netral dengan terjadinya politik pragmatis, sehingga pegawai sering menjadi korban kekuasaan.[12]

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat di katakana bahwa mutasi pegawai belum efektif dan efesien di Sekretariat Kota Banda Aceh, diantaranya masih terjadinya ketidak sesuaian antara pendidikan dengan bidang keahliannya, analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip mutasi yang profesional sesuai dengan UU ASN No15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian.[13]

Hal ini menjadi daya tarik penulis untuk melakukan penelitian "Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai". Di Sekretariat Kota Banda Aceh.

---

[11]PP, No 11 Tahun 2017,Tentang Manajemen PNS, Pasal 176-187

[12]Muharrir Al aqsar, *Idealisme PNS Zaman Now*, 22 Januari 2018, diakses pada tanggal 9 Juli: http://aceh.tribunnews.com/2018/01/22/idealisme-pns-zaman-now

[13]Data Urut Kepangkatan 2017, Bagian Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir ASN di Sekretariat Kota Banda Aceh ?
2. Seberapa besar mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir ASN di Sekretariat Kota Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mutasi pegawai terhadap pengembangan karir di Sekretariat Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar mutasi pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir ASN di Sekretariat Kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi penulis penelitian ini sebagai syarat kelulusan di perguruan tinggi UIN Ar-raniry.

b. Penelitian ini sangat bermanfaat dalam peningkatan ilmu, wawasan dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah pada jurusan ilmu administarasi negara, selanjutnya akan menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melangkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya menyangkut masalah dalam pelaksanaan mutasi PNS dan pengembangan karir ASN di Sekretariat Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi suatu bahan masukan atau informasi bagi instansi yang bersangkutan guna mengambil langkah-langkah keputusan secara konkrit sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka pelaksana mutasi dan pengembangan karir ASN di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh, yaitu:

   1. Bagi pejabat Pembina kepegawaian agar menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi di Sekretariat Kota Banda Aceh.
   2. Bagi ASN agar dapat digunakan sebagai bahan kajian dan masukan dalam melaksanakan kinerja

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	**Nama peneliti**	**Metode penelitian**	**Perbedaan terdahulu**
	Judul penelitian	**Hasil penelitian**	**Sekarang**
1	Muhamad Reza, Dengan judul Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	Dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil Mutasi dan Prosmosi Jabatan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dengan	Dalam penelitian Muhammad Reza, mengukur variabel mutasi (V1) Promosi jabatan (V2) dan Pengembangan karir pegawai (Y1). Pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, besarnya perolehan pengaruh

		tingkat korelasi sebesar 0.590	sebesar 59%. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengukur dua variabel mutasi (V1) dan pengembangan karir(Y2) di Sekretariat Kota Banda Aceh, dengan terdapat pengaruh sebesar 50,1%
2	Salina Diana Herdianto dengan judul penelitian Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta	Dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian terdapat pengaruh yang signifikat mutasi terhadap kinerja pegawai di PT.PERUM PERHUTANI Jakarta sebesar 71.6%	Dalam penelitian Salina Diana Herdianto, mengukur variabel mutasi(V1) terhadap kinerja Y1) pada PERUM PERHUTANI Jakarta, terdapat pengaruh sebesar 71.6%. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengukur dua variabel mutasi (V1) dan pengembangan karir(Y2) di Sekretariat Kota Banda Aceh, dengan terdapat pengaruh sebesar 50,1%

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting baik dalam perusahaan maupun birokrasi pemerintahan. Oleh sebab itu perlu manajemen pengolola yang professional, untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi birokrat.[14] Mariot berpendapat, manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.[15]

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dari perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia.[16] Sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan birokrasi dalam melayani masyarakat dengan demikian SDM harus dibekali pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia.[17]

---

[14]Roosje Kalangi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja* (ASN), (Institut Pemerintahan Dalam Neger Kampus Sulawesi Utara), Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015,hlm.16

[15]Marihot, Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. (Yogyakarta:2000) hlm.1

[16]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung Remaja Rosda Karya ,2000) hlm.2

[17]Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Rineka Cipta,2003), hlm.23

Munurut Hasibuan dikutip dari Kadek Hengki Primayana manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.[18]

Dari berbagai teori manajemen sumber daya manusia penulis menyimpulkan, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses yang sistematik, terencana dan saling berkesinambungan untuk pengelolaan dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.[19]

a. Perencanaan (*human resources planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
b. Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja untuk mencapai tujuan.
c. Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

---

[18]Hasibuan dikutip dari Kadek Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, Vol. 15 hlm. 8

[19]Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* , Vol 139 No.15 hlm.6

d. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
e. Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, selesksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
f. Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
g. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
h. Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung(*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
i. Pengintergrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
j. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
k. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

l. Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja sesorang dari suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Royat dikutip dari Rayadi, fungsi manajemen adalah untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan kepegawaian organisasi, memotivasi pegawai, memimpin pegawai, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja dan mengevaluasi kinerja.[20] Maka dari uraian diatas, fungsi MSDM sangat penting dalam birokrasi, maka perlunya pengorganisasian pegawai dengan menetapkan pembagian kerja. Dalam mewujudkan tujuan birokrasi, perlunya perencanaan pegawai yang sesuian kebutuhan, memberi pelatihan dan kompensasi dengan demikian pegawai termotivasi dalam peningkatan kinerja.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumberdaya guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut William dan Keith Davis tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu“ *The purpose of human resources Management is to improve the productifity contribution of people to the organization in an socially responsible way”.*[21]

---

[20]Royat, S, *The Development Strategy Of Construction Industry In Indonesia*, Jakarta: Pustra, Departemen PU 1994 dikutip dari, Rayadi, *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar* , Jurnal Eksos Nomor 2, Juni 2012 hlm 114-119

[21]William dan Keith Davis dikutip dari I Gusti Ketut Purnaya, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hlm. 7

B. Kompetensi dan frofesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara

1. Aparatur Sipil Negara

Aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil merupakan tenaga kerja yang melaksanakan proses tata kelola pemerintahan yang bersifat melayani publik. Pengertian ASN menurut A.W. Widjaja adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha swasta.[22]

Dalam bukunya, Abdullah Sulaiman memberi pandangan bahwa, sebagian besar dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak semua pejabat adalah pegawai, sebaliknya tidak setiap pegawai adalah pejabat, misalnya pegawai yang diberhentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit.[23]

Mengutip pendapat Musanef dalam bukunya, pegawai sebagai pekerja (*worker*) mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[24]

Soewarno Handayaningrat berpendapat ASN adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan

---

[22]A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian.* (Rajawali, Jakarta, 2006,) hlm.113

[23]Abdullah Sulaiman, Hukum Administrasi Kepegawaian, 2005, Pascasarjana UIJ, Jakarta dikutip dari, Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Di Siplin Pegawai Negeri Sipil* (Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016.hlm.3

[24]Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, (Gunung Agung, Jakarta, 1984) hlm.5

berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.[25]

Sedangkan menurut undang undang ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.[26] Dari beberapa pendapat maka penulis menyimpulkan pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah dan diangkat oleh pemerintah melalui peraturan dan tahapan yang sistematis untuk melayani pelayanan publik.

2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Pasal 23 Undang-Undang No. 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atas perubahan dari Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan mengenai kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil, sebagai berikut:[27]

a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah yang sah.
b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang

[25]Soewarno Handayaningrat, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*, (Gunung Agung, Jakarta, 1999) hlm.147

[26] Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN

[27]Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014…, Pasal 23

d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan
g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun mengenai hak pegawai negeri sipil yang mana diatur dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, sebagai berikut:[28]

a. Mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas
b. Cuti
c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua

3. Profesionalisme Kinerja

Dalam meningkatkan kenerja aparatur sipil Negara dituntun untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, moralitas, integritas dan profesionalismenya. Profesionalisme kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan dalam organisasi agar terciptanya tujuan organisasi.[29]

---

[28]Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014…, pasal 21

[29]Meryance, *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Pangkal Pinang,* Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue1, November 2014, hlm.1

Dalam buku Edy Sutrisno menjelaskan bahwa yang dimaksud profesionalisme kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.[30]

Profesionalisme kinerja sangat penting dalam pengembangan karir ASN dikarenakan hasil kenerja menjadi dasar dalam penilaian kerja. Dalam pelaksanaan promosi dan mutasi hasil penilaian kinerja pegawai akan menjadi syarat dan pertimbangan pejabat pembina kepegawaian. Penilaian kinerja pegawai dilakukan atasan langsung dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat yang setingkat.[31]

Daftar penilaian kerja adalah suatu daftar yang berisi hasil penilaian kinerja ASN dalam jangka minimal sebulan dan maksimal setahun yang dibuat oleh pejabat penilai atau intansi. Adapun indikator dalam penilaian kenerja.[32]

a. Kesetian
b. Prestasi kerja
c. Tanggung Jawab
d. Ketaatan
e. Kejujuran
f. Prakarsa
g. Kepemimpinan

Penilaian ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel,partisipatif dan transparan. Penilaian ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir.[33]

---

[30]Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi* , (Prenada Media Group, Jakarta, 2010), hlm.172
[31]Peraturan Pemerintah, No11 tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian
[32]PP No 11 tahun 2017
[33]Undang-Undang No 5 tahun 2014

4. Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Mulyono berpendapat bahwa kompetensi merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN.[34] Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan.[35]

Kompetensi sangat berpengaruh dalam pengembangan karir ASN untuk pengembangan kompetensi pegawai setiap instansi pemerintah wajib menyusun pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir pegawai.[36] Adapun indikator kompetensi yang diukur adalah.[37]

a. Kompetensi individu, merupakan kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja dan didukung oleh motivasi dan etos kerja
b. Kompetensi didukung oleh organisasi dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh tersedianya sarana prasarana kenerja, lingkungan kerja dan pengorganisasian kerja.
c. Kompetensi Manajerial, yang merupakan kemampuan dalam memimpin dan mengatur sitem kerja dan menciptakan rasa harmonis serta memotivasi pegawai.

---

[34]Mulyono, Anton, *Aktivitas Belajar*, (Rama, Bandung,:2001),hlm.37
[35]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Raja Grafindo persada, 2007), hlm.211
[36]Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017
[37]Simanjuntak, Payman, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: FE UI, 2005)hlm.10-13

C. Mutasi Aparatur Sipil Negara

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun diluar lingkungan pemerintahan. Menurut Alex S, mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain.[38] Sedangkan Martoyo, menjelaskan bahwa mutasi adalah menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.[39]

Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Fitria dikutip dari S.P.Hasibuan mengungkapkan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (*promosi/demosi*) didalam suatu organisasi.[40] Dari beberapa defenisi penulis menyimpulkan, mutasi merupakan suatu perpindahan jabatan atau pemindahan pegawai dalam memenuhi kebutuhan kerja organisasi atau jabatan yang sangat penting untuk kemajuan sebuah organisasi, mutasi pada hakekatnya adalah untuk mencapai tujuan sasaran organisasi, maka perlu mutasi yang berdasaskan analisa jabatan untuk melihat kebutuhan tugas yang sesuai dengan sumber daya yang profesional, maka perlunya mutasi yang efekif dan efesien.

---

[38]Alex S, Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia 1983. dikutip dari Arnimisari Juliana dkk, *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil* Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar Sumatera Utara: Oktober 2015) Jurnal Perspektif/ Volume 8/ Nomor 2, hlm.528

[39]Martoyo Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.2017, hlm 71, dikutip dari, Agnetha Judas, *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* (Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado 4 Desember 2013) Jurnal EMBA 1219 Vol.1 No.4 hlm. 1219-1228

[40]Fitria Ulfah, *Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil,* Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume II Edisi (2 Juli-Desember 2013) hlm.3

1. Indikator Mutasi

Nitisemito, mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Adapun yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan mutasi adalah:[41]

a. *Frekwensi* mutasi, *frekwensi* mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi

b. Alasan mutasi

c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan. kemampuan kerja pegawai

d. Tingkat pendidikan.

e. Lamanya masa menjabat atau masa kerja

f. Adanya tanggung jawab atau beban kerja.

g. Kesenangan atau keinginan pegawai.

h. Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku

i. kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru

2. Tujuan Mutasi Pegawai

Selain sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa batasan tujuan sebagai berikut.[42]

a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

---

[41]Nitisemito, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia 1983), hlm.528

[42]Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara,2005),hlm.102

b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan

c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan

d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.

e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi

f. Untuk melaksanakan hukuman/sanksi atas pelanggaran-palanggaran yang dilakukannya.

g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.

h. Untuk alat pendorong agar *spirit* kerja meningkat melalui persaingan terbuka

i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.

j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

3. Mamfaat Mutasi

Menurut Tanjung dan Rahmawati, mutasi atau perpindahan karyawan bermanfaat untuk :[43]

a. Menuhi kebutahan tenaga dibagian atau unit yang kekurangan tenaga tanpa merekrut tenaga dari luar

b. Memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing

c. Menjamin keyakinan karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurang kemampuan atau kekurang cakapan mereka

[43]Tanjung Rahmawati dikutip dari Muhammad Reza, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai, *Jurnal Seminar Admnistrasi Negara*, vol 35. hlm 6

d. Memberikan motivasi kepada karyawan

e. Mengatasi rasa bosan karyawan pada pekerjaan, jabatan, dan tempat kerja yang sama.

4. Dasar dan Indakator Penentuan Mutasi Pegawai

Adapun indikator mutasi menurut Sri Harani adalah.[44]

a. Lamanya masa kerja dalam suatu bidang

b. Kebutuhan organisasi

c. Penyegaran organisasi

d. Pengetahuan atau pendidikan

e. Ketrampilan

f. Serta alasan khusus.

5. Sistem Dalam Pelaksanaan Mutasi

Menurut Hasibuan dikutip dari jurnal Adi Perwira ada 3 dasar landasan pelaksanaan mutasi pegawai, yaitu:[45]

a. *Merit system* adalah mutasi pegawai didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, obyektif dan hasil prestasi kerja. Merit sistem (*carrier system*) ini merupakan dasar mutasi yang baik, karena melihat pada prestasi kerjanya, objektif dan profesionalisme sehinggga, output dan produktivitas kerja meningkat, semangat kerja meningkat, jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, absensi dan disiplin karyawan semakin baik.

b. *Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi

[44]Sri Harani, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*(Jakarta,Sinar Grafika:2014)hlm.99

[45]Hasibuan dikutip dari Adi Perwira, *Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja pegawai*, Artikel Administrasi Publik, Vol 82. hlm 12. Tahun.2002

ini tidak obyektif, karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

c. *Spoil system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

Pelaksanaan mutasi pegawai ditempuh melalui cara-cara yang telah ditentukan. Hasibuan menyebutkan bahwa ada dua cara mutasi yang dilakukan didalam suatu organisasi yaitu:[46]

1. Cara tidak ilmiah
   a. Tidak didasarkan kepada norma atau standar kriteria tertentu
   b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi
   c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan pegawai
   d. Berdasarkan *spoil system*
2. Cara ilmiah
   a. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan
   b. Berorientasi pada kebutuhan yang *riil* atau nyata
   c. Berorientasi pada formasi *riil* kepegawaian
   d. Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam
   e. Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut undang-undang apartur sipil negara no 5 tahun 2014 pasal 2, *merit system* adalah kebijakan manajemen SDM aparatur yang berdasarkan

[46]Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta, Bumi Aksara, 2002) hlm.102

kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi.[47]

Maka *merit system* ini sangat efektif diterapkan oleh pemerintah kota Banda Aceh dikarenakan tidak bermuatan politis, sistem ini menerapkan prisip dasar mutasi dimana pengukuran mutasi pada kecakapan, karir pendidikan dan frofesional kerja pegawai. Dengan tujuan untuk menghindari prinsip dari konflik kepentingan atau ketidak adilan dalam pelaksanaan mutasi pegawai.[48]

6. Persyaratan dan Pertimbangan Mutasi ASN

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator sebagai berikut:[49]

a. Berstatus PNS
b. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau di ploma IV
c. Memiliki integritas dan moralitas yang baik
d. Memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki
e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

[47]Undang-Undang No. 5 tahun 2014…, pasal 2
[48]Undang-Undang No 5 tahun 2014…,
[49]Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017

f. Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil penilaian.

Prinsip pengangkatan jabatan PNS dalam UU ASN dilaksanakan dengan beberapa pertimbangan yaitu:[50]

a. Profesionalisme sesuai dengan kompetensi

b. Prestasi kerja

c. Jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan

d. Moralitas dan integritas

d. Syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Prinsip mutasi menurut Hasibuan adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai atau " *The right man in the right place* ", agar semangat dan produktifitas kerjanya meningkat.[51] Pejabat pembina kepegawaian (Walikota atau Bupati) setelah mendapat pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS, maka menjadi alat ukur dalam mempertimbangkan pelaksanaan mutasi pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh.

7. Alasan Pelaksanaan Mutasi Pegawai

Adapun alasan mutasi dilkukakan antara lain.[52]

a. Pegawai yang kurang produktif terhadap kerja yang dibebankannya

---

[50]Undang-Undang No 5 tahun 2014

[51]Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…,hlm.102

[52]Rianto Ritonga *Mutasi dan Promosi JAbatan Sebagai Bagian Dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai* Jurnal Vol.1 No 2. hlm.10

b. Untuk meminimalisirkan rasa jenuh terhadap pekerjaannya sehinggga mendapat suana baru dalam bekerja
c. Pegawai yang tidak komitmen dalam menjalankan tugasnya sehinga perlu diselerasikan dengan kebutuhannya
d. Adanya komposisi kerja yang berlebihan sehingga pemindahan dilaksanakan.

8. Dasar Hukum Mutasi

a. Peraturan pemerintah (PP) nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil (PNS)
b. Undang- undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara
c. Undang-undang no. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik
d. Peraturan pemerintah no. 11 tahun 2002 PP No. 98 tahun 2000 tentang pengadaan pegawai negeri sipil
e. Peraturan pemerintah no. 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil
f. Keputusan kepala badan kepegawaian negara no. 13 tahun 2003 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan pemerintah no. 9 tahun 2003.
g. Undang undang no 11 tahun 2006 tentang pemeritah Aceh (UUPA) pengelolaan manajemen pegawai negeri sipil sebagaimana dapat diserahkan pelaksanaannya kepada pemerintahan kabupaten/kota.

D. Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi baik swasta dan pemerintah, jenjang karier merupakan salah satu aspek dalam suatu organisasi

untuk memotivasi pegawai dalam peningkatan produktifitas kinerja, rencana karier yang telah dibuat oleh instansi harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Menurut T.Hani Handoko, pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.[53]

Pengembangan karir tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja karena tidak akan selalu sesusai dengan kepentingan organisasi, dan organisasi harus membuat pola karir (*career path*). Pola karir adalah suatu cara untuk mempermudahkan kerja pegawai dalam menentukan prestasi, sedangkan pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses, identifikasi potensi karir pegawai dan mencari serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.[54]

Pengembangan karir dapat juga dikatakan sebagai peningkatan potensi diri yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.[55] Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.[56]

Menurut penjelasan perundang-undang pengembangan karier pegawai negeri dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan

---

[53]Hani, H.T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.(Yogyakarta: Penerbit BPFE 1994)

[54]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2013), Hlm.164

[55]Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung 2006 dikutip dari Tenny Puspitasari, *Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Jurnal Manjemen Sumber Manusia, Volume IV. Nomor 1. September 2015 hlm.66

[56]Tenny Puspitasari...,66

kebutuhan instasi pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.[57] Untuk mengembangkan kompetensi pegawai setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir pegawai.[58]

1. Tujuan dan Mamfaat Pengembangan Karir

Menurut Siagan, pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis oganisasi atau perusahaan.[59]

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pengembangan karir, antara lain:

a. Meningkatkan kemampuan manajerial karyawan dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar
b. Mendorong keinginan karyawan untuk berbuat sesuatu yang lebih besar dalam pekerjaannya
c. Adanya perasaan puas karyawan dalam kehidupan kekaryaannya
d. Mengurangi karyawan yang meninggalkan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Gouzali Saaydam di kutip dari Depri Egota, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:[60]

---

[57]Undang- Undang No. 5 tahun 2014 tentang ASN

[58]PP, No 11 tahun 2017

[59]Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta 1994) hlm. 32

[60]Gouzali, Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab. Jakarta: 2000 dikutip dari, Depri Egota, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan* Pada PT. Bank Negara Indoneesia (PERSERO) TBK Cabang Pekanbaru, jom fisip volume 2 no. 1 – februari 2015, hlm.2

a. Kebijakan perusahaan

Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

b. Latar belakang pendidikan, merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang.

c. Pelatihan, merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan karyawan.

d. Pengalanman kerja, merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi pengembangan.

e. Kesetiaan pada organisasi, merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada perusahaan untuk mengurangi kejenuhan karyawan.

F. Keluasan bergaul dan hubungan antar manusia, merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

3. Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang dapat menghambat pengembangan karir, antara lain:[61]

a. Biaya, sebab pengembangan karir memerlukan biaya yang besar

b. Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria yang tepat

c. Soal etika (*etis*)

d. Formasi jabatan belum memungkinkan.

4. Peran Dalam Pengembangan Karir

Dalam proses pengembangan karir pegawai dalam organisasi, ada 3 hubungan saling terkait antara individu, manajer, maupun organisasi. Ketiga-tiganya memiliki peran masing-masing. Gary Dessler, menjelaskan peran ketiganya dalam pengembangan karir sebagai berikut:[62]

a. Peran Individu

   Adanya tanggung jawab, keterampilan, rencana karir, melihat peluang, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan mengukiti seluruh rencana karir yang ditetapkan.

b. Peran Manajer

   Adanya *fidtback* untuk pegawai, adanyanya dukungan dan penilaian pengebangan karir, mempunyai relasi manajer yang baik dengan pegawai dan mendukung seluruh rencana yang ditetapkan.

---

[61]Hasibuan, M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Gunung Agung, Jakarta 1997) hlm.56

[62]Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Indonesia.(Jakarta: Penerbit Prenhallindo,1997)

c. Peran Organisasi

Adanya misi, kebijakan dan prosudur, mengadakan pelatihan pengembangan pegawai, dan adanya penghargaan karir(*reward*).

5. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut Gomes adalah.[63]

a. Perencanaan karir kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan

b. Peluang pengembangan karir di dalam organisasi

c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

d. Manajemen karir yang mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia

e. Menyebarkan informasi karir yang jelas

f. Publikasi lowongan pekerjaan

g. Pendidikan dan pelatihan.

5. Pola Karir Pegawai

Adapun pola karir terdiri dari 3 yaitu.[64]

a. *Horizontal* yaitu, perpindahan pegawai pada tingkat yang sama atau setara dengan jabatan yang sebelumnya

b. *Vertikal* yaitu, perpindahan pegawai pada tingkat jabatan yang terendah pada tingkat jabatan yang lebih tinggi

c. *Diagonal* yaitu, perpindahan pegawai pada tingkat jabatan yang umum pada tingkat jabatan yang lebih khusus.

---

[63]Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003) hlm.215

[64]PP, No 11 tahun 2017, Pasal 189

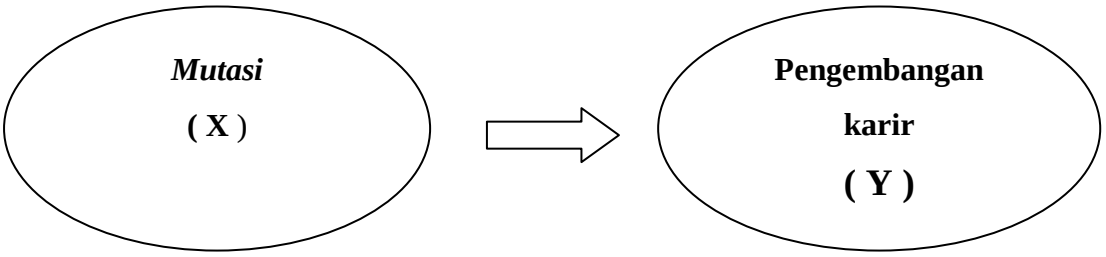
F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan, apabila dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan sebab akibat yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.[65]

Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai pemberian mutasi serta teori tentang pengembangan karir, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti yang tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



G. Hipotesis

Secara umum, tujuan dari pada program mutasi jabatan adalah agar para pegawai maupun pejabat yang dimutasikan memperoleh atmosfir baru, sehingga yang bersangkutan mendapat penyegaran untuk bekerja ditempat yang baru, dan membawa dampak pada peningkatan prestasi atau kinerja yang positif. Mutasi

[65]Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 215

yang dilaksanakan harus melihat berbagai pertimbangan demi tercapai nya visi misi organisasi.

Menurut hipotesis pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh.

H_0 = Pelaksanaan mutasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh

H_1 = Pelaksanaan mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang dikumpulkan dalam bentuk angka untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat.[66]

1.Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan yang timbul terhadap variabel terikat, atau adanya hubungan klausal yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas ini mempunyai posisi bebas mempengaruhi variabel lain dalam penelitian.Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah mutasi (X).

2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel *dependen* sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen.Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[67] Variebel terikat adalah variabel yang terjadi akibat pengaruh dari variabel bebas, variabel ini bisa berubah tergangtung variabel lainnya.Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (y)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif correlational, asosiatif korelasi adalah yang berupaya menganalisis dan

---

[66]Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm14
[67]Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi* hlm, 39-40

menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan diantara variabel yang diteliti berdasarkan koefesien korelasinya.[68] Sedangkan Menurut Aunuddin korelasi memberikan gambaran tentang keeratan antara variabel bebas X 1 dengan variabel terikat X 2.[69] Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, korelasi merupakan hubungan atau jarak yang saling berkaitan antar variabel bebas dan variabel terikat, koefesien korelasi dapat menetukan pengaruh variabel baik pengaruh positive dan negative.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Mutasi	mutasi adalah menepampatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.	- Lamanya masa kerja - Kebutuhan organisasi - Penyegaran organisasi - Tingkat pendidikan - Ketrampilan atau kompetensi	1-5	interval	A1-A4

[68]Sugiyon, *Metode Penelitian Adminitrasi* hlm.15

[69]Ainuddin, *Statitika Rancangan dan Analisis Data*, (Bogor: IPB PRESS, 2005),hlm.233

2	Pengembangan karir	Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.	- Perencanaan karir sesuai minat dan keahliannya - Kejelasan manajemen karir - Pelatihan - Peluang pengembangan karir - Keterbukaan informasi karir	1-5	interval	B1-B4

B. Waktu dan Lokasi Penelitan

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung sejak dari 20 Januari sampai dengan Desember 2018.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Sekretariat Kota Banda Aceh Jln. Tgk. Abu Lam U No. 7, Banda Aceh. Alasan pemilihan lokasi tersebut adalah karena Sekretariat Kota Banda Aceh merupakan pusat pemerintahan serta manjadi tolak ukur bagi satuan kerja perangkat kota, selanjutnya mutasi sering dilakukan walikota di lingkungan pemerintah Kota Banda Aceh.

C. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karaketeristik tertentu yang menjadi kesimpulan

peneliti.[70] Menurut Sakaran, populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk ditelaah.[71]

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri di lingkungan Sekretariat kota Banda Aceh, berdasarkan data daftar urut kepangkatan tahun 2017 bagian Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh, tenaga pegawai negeri berjumlah 146 pegawai.[72]

2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[73] Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kemudian dalam menentukan sampel dari populasi yang akan diteliti, peneliti berpijak pada standar Harsimi Arikunto, yaitu apabila subjek atau populasi kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subyeknya lebih dari itu maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.[74] Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah: n = 20% X N

Keterangan

n = besar sampel

N = besar populasi

n = 20% X N

---

[70] Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, hlm .18

[71] Sakaran dikutip dari Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm.123

[72]Data Daftar Urut Kepangkatan Tahun 2017 Bagian Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh

[73]*Ibid*,

[74]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.2002) hlm. 155

n = 0, 20 X 146

n = 29,2 (dibulatkan 30 sampel), maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai

Dalam menetukan sampel, peneliti menggunakan Sample Random Sampling. Margono menyatakan bahwa *simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling.[75] Sedangkan menurut Sugiyono dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.[76]

D. Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan prosedur sistematik dan standar dalam menentukan suatu data penelitian. Pengumpulan data menjadi sangat penting bila data yang akan diteliti belum ada. Dengan menggunakan teknik ini akan sangat membantu dalam menentukan hasil dari penelitian yang akan dijalankan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang berkenaan dengan prilaku seseorang, proses kerja, masalah lingkungan kerja dan fonema lainnya. Observasi merupakan suatu langkah awal untuk dijalankan secara sistematik dan sengaja dijalankan dengan alat indra (mata) untuk mengetahui kejadian-kejadian secara langsung dan menangkap kejadian

[75]Margono, *Metodologi Penelitian Pendidika*n, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hlm.126
[76]Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta.2001)hlm.57

kejadian di lapangan.[77] Observasi penulis dalam penelitian ini diantaranya melihat perilaku pegawai, semangat kerja pegawai dan ketidak kesesuaian ilmu pendidikannya dangan bidang yang diduduki.[78]

2. Kuesioner (*Angket*), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk setiap jawaban dari pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden menggunakan skala likert, dengan lima alternatif pilihan, yaitu:
   a. 1= sangat tidak setuju
   b. 2= tidak setuju
   c. 3= kurang setuju
   d. 4= setuju
   e. 5= sangat setuju.

   Dari hasil masing-masing jawaban diberi skor tertentu (5,4,3,2,1). Skor jawaban dari responden dijumlahkan, dan jumlah ini merupakan total skor yang menjadi ukuran nilai.
3. Dokumentasi, merupakan cara pengumpulan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.[79]

E. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data

---

[77]Bimo walgito, *Bimbingan konseling*, (Yogyakarta: Andi, 2010).hlm70-76

[78]Data Daftar Urut Kepangkatan Tahun 2017 Bagian Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh

[79]Arikunto, S, *Metodelogi penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara. 2006). hlm124

Menurut Sekaran dalam buku Zulganef sumber data meliputi:

a. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama. Dalam hal ini, penulis memperoleh data primer langsung dari pegawai yang ada di Sekretariat Kota Banda Aceh melalui pengamatan dan kuesioner
b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari wawancara, studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen, dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer.[80]

F. Teknik Pongolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pongolahan Data

Penelitian-penelitian dibidang ilmu sosial telah banyak memakai jenis kuantitatif. Penelitian kuantiatif adalah penelitian yang dikumpulkan dalam bentuk angka untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat yang membutuhkan perhitungan matematis statistik maka skala likert yang menjadi intrumen penelitian.[81] Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur variabel yang telah teruji validitas dan realibilitasnya.[82]

Salah satu cara yang paling sering digunakan untuk menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah ukuran gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan-pertanyaan. Dengan demikian

---

[80]Sakaran dikutip dari Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 160

[81]Sugiyono, Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta.2001), hlm14

[82]Sugiyono, Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta.2001), hlm105-107

dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang suatu obyek dan fenomena tertentu.[83]

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen atau variabel yang menjadi alat ukur untuk mendapatkan kevalitan data, sahih dapat diartikan benar atau dapat dipercaya untuk dijadikan standar dalam penelitian. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.[84]

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 20, adapun rumus yang digunakan adalah :

$$rxy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

N = Jumlah responden

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total dari seluruh item.[85]

b. Uji Reabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat ukur dalam menetukan penelitian yang sesuai digunakan dalam intrumen penelitian. Pada

[83]Sakaran dikutip dari Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 160

[84]Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik…,* hlm. 211

[85]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm..274

penelitian ini untuk mencari realibitas instrumen menggunakan rumus alpha, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1-5 dan uji validitas menggunakan item total. Untuk mencari realibilitas instrumen angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan spss 20 dan rumus Alpha sebagai berikut.[86]

$$r = [k/(k-1)][1- \ (\sum \alpha b^2)/(\sigma\ 1^2)]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertannyaan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma\ 1^2$ = Varian total.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.[87]Menurut Imam Ghozali, uji normalitas suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.[88]

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah

[86]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.2002) hlm.115

[87]19 Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004) hal. 278

[88]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011)hal. 160

menggunakan SPSS versi 20 dengan model uji *kolmogrov-smirnov,* apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.[89]

d. Uji Liniearitas

Uji linieritas adalah uji yang bertujuan untuk memprediksikan adanya hubungan atau keterkaitan secara signifikan antara variabel x dan variabel y, uji ini dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan uji analisis regresi linear sederhana.[90] Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20 dan model *ANOVA* apabila nilai signifikat diatas >0.05 maka dapat dikatakan linier dan apabila nilai signifikat dibawah 0.50 maka dapat kitakan tidak linier.

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan yang linier atau signifikat maka dapat mempermudah dalam mengambil kuputusan pada tahap analisis regresi linier sederhana dan bisa digunakan untuk memprediksikan hubungan variabel x (bebas) dan variabel y (terikat).[91]

2. Analisis data

Analisis data kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain yang terkumpul dari hasil penelitian. Untuk

---

[89]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* hlm. 160

[90]Azwar, S. *Asumsi- asumsi dalam inferensi statistika*. (Yogyakarta: Faculty of Psychology. 2000)hlm.2

[91]Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), hlm.191

mengetahui respon dari responden maka dianalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

a. Pengukuran Variabel

Variabel *Indenpenden*, yaitu mutasi (X) merupakan suatu perubahan posisi atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (*promosi/demosi*) didalam suatu organisasi

Variabel *dependen*, yaitu Pengembangan karir (Y) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam analisis ini akan menghubungkan variabel bebas dan variabel bebas sehingga diperoleh suatu gambaran adanyan hubungan sebab akibat dalam hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaaan regresi linier sederhana.

b. Analisis Persamaaan Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaaan regresi linier sederhana. Analisis persamaan regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas mutasi jabatan (X), terhadap variabel terikat pengembangan karir (Y) dengan persamaan umum. Menurut Sugiyono, teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan

analisis regresi linier sederhana, yaitu untuk mengetahui pola pengaruh variabel rumus sebagai berikut.[92]

Rumus = Y = a + b.X

Keterangan:

Y = Pengembangan karir

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Mutasi

4. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi (uji t) dilakukan melalui SPPS versi 20 dan manual menggunakan rumus statistik uji-t, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

r = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

r^2 = Koefesien determinasi.[93]

C. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar konstribusi dari mutasi (X) terhadap pengembanngan karir (Y), dilakukan melalui SPSS versi 20 dan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

---

[92]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm 270

[93]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif*, hlm. 230

$$kd = r\ xy^2\ \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefesien determinasi

ryx^2 = Nilai koefesien korelasi.[94]

[94]Jonathan Sarwono, *Metode Penelitoan Kuantitatif & kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 23

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Banda Aceh merupakan sebuah kota yang terletak di ujung Pulau Sumatera dengan jumlah penduduk sebanyak 267.340 jiwa (Disdukcapil Kota Banda Aceh, 2014).[95] Dari angka tersebut, jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dari perempuan. Jumlah laki-laki tercatat sebanyak 138.007 jiwa, sementara perempuan 129,333 jiwa. Dalam mengurusi kegiatan administratifnya Kota Banda Aceh memusatkan segala kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik di bawah naungan Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh.

Gedung Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh atau yang juga sering disebut Balaikota ini beralamat di Jalan Tgk. Abu Lam U No. 7, tepatnya berhadapan langsung dengan Taman Sari atau yang sekarang disebut dengan Taman Bustanul Assalatin dan berdekatan dengan lingkungan Mesjid Raya Baiturrahman. Gedung ini dibangun atas bantuan BRR NAD - Nias pasca tsunami dan diresmikan oleh Menpan EE Mangindaan pada tanggal 6 Desember 2010.

Dalam Kompleks Balaikota ini terdapat Gedung Utama atau Gedung A, Gedung B, Gedung Balaikota lama yang kini digunakan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah/DPKAD, Aula Lama, Mushalla, Kantor Satpol PP dan WH, serta Gedung Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

---

[95]Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh, Tahun, 2014

Pada Gedung A inilah Walikota beserta Wakil Walikota Banda Aceh menjalankan fungsi dan tugasnya. Lantai I gedung ini digunakan sebagai pusat pelayanan publik, dengan adanya Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (KPPTSP) dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Lantai II untuk Sekretariat Daerah, Lantai III untuk Walikota, Wakil Walikota dan Asisten, serta Lantai IV adalah Aula.

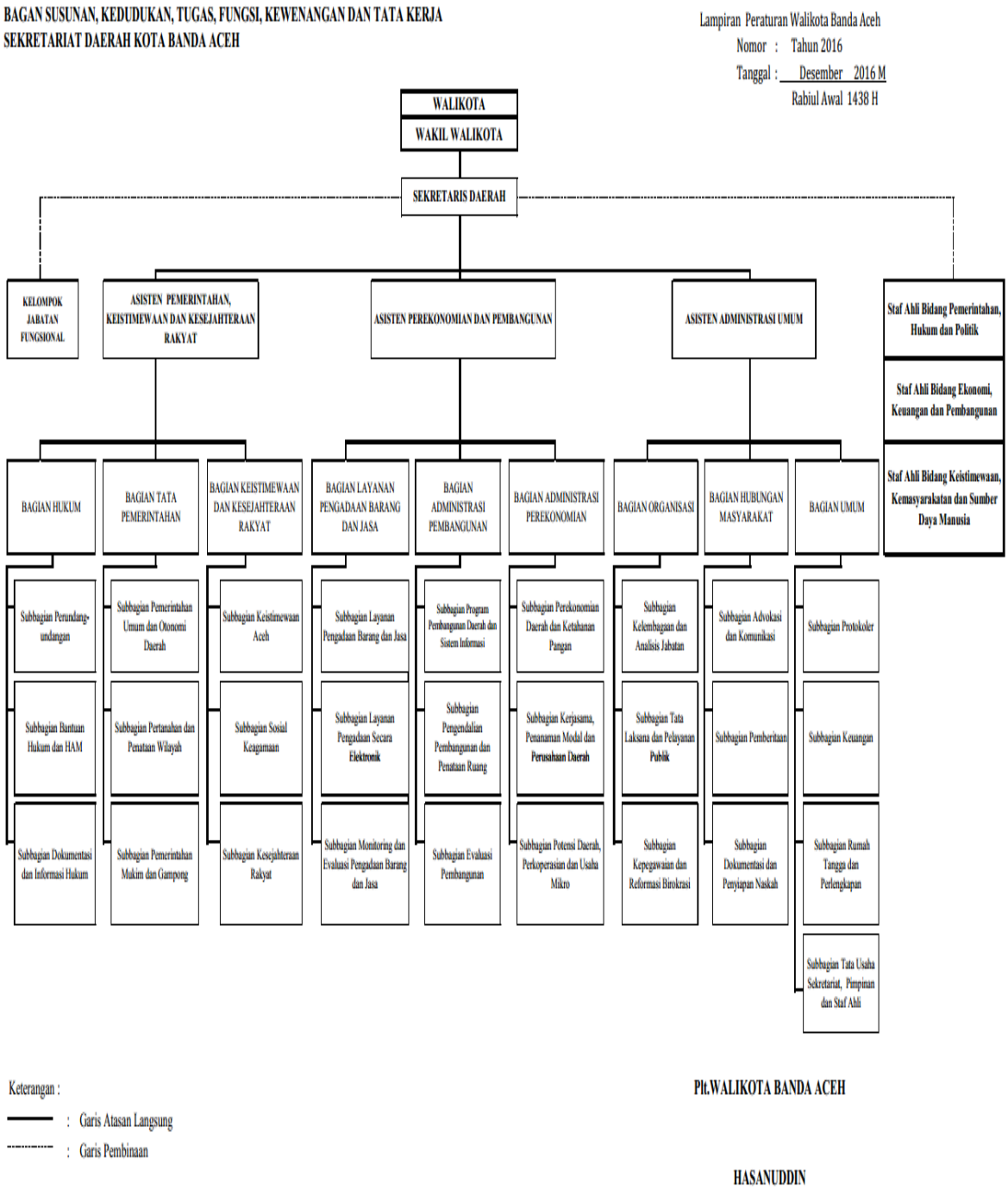
1. Visi dan Misi Organisasi
   a. Visi
      1. Terwujudnya Kota Banda Aceh yang gemilang dalam bingkai syariah.
   b. Misi
      1. Meningkatkan pelaksanaan syariat islam dalam bidang penguatan aqidah, akhlak, ibadah, muamalah dan syiar islam.
      2. Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
      3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata dan kesejahteraan masyarakat.
      4. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
      5. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik.
      6. Membangun infrastruktur kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.
      7. Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

2. Struktur organisasi

Gambar 4.1

Struktur organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh

Sumber: pemerintah Kota Banda Aceh



B.Analisis dan Karakteristik Responden

Upaya mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 5 Oktober 2018 kepada 30 responden pegawai Kantor Sekretariat Kota Banda Aceh. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1.

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang. Dari tabel di atas menunjukan bahwa kelompok jenis kelamin pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh didominasi oleh kelompok laki laki 18 pegawai atau 60.0%

2. Usia

Pengelompokan usia pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh terbagi atas empat kelompok yang terdiri dari: 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40- 49 tahun dan 50 tahun keatas).

Tabel 4.2.

Pengelompokan responden berdasarkan usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 29	4	13.3	13.3	13.3
	30 sd 39	8	26.7	26.7	40.0
	40 sd 49	16	53.3	53.3	93.3
	50 tahun keatas	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Bersdasarkan hasil pengolahan data pengelompokan usia, dari tabel diatas menunjukan bahwa kelompok usia pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh di dominasi oleh kelompok usia 40-49 tahun dengan jumlah 16 pegawai atau 53,3%.

3. Pendidikan

Pengelompokan pendidikan para pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh terbagi atas 4 (empat) kelompok yaitu kelompok berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma (D3),) sarjana (S1) dan pascasarjana (S2).

Tabel 4.3.

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / sederajat	7	23.3	23.3	23.3
	D III	7	23.3	23.3	46.7
	S1	12	40.0	40.0	86.7
	S2	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pengelompokan pendidikan, dari tabel di atas menunjukan bahwa kelompok tingkat pendidikan pegawai dilingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh didominasi oleh para pegawai yang berpendidikan sarjana atau strata satu (S1) berjumlah 12 pegawai atau 40 %.

4. Golongan

Pengelompokan golongan para pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh terbagi atas 4 (empat) kelompok yaitu kelompok golongan I (1), golongan II (2), golongan III (3) dan golongan IV(4).

Tabel 4.4.

Pengelompokan responden berdasarkan golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I	1	3.3	3.3	3.3
	II	8	26.7	26.7	30.0
	III	16	53.3	53.3	83.3
	IV	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pengelompokan golongan , dari tabel di atas menunjukan bahwa kelompok tingkat golongan pegawai dilingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh didominasi oleh para pegawai yang bergolongan III (3) berjumlah 16 pegawai atau 53.3%.

5. Lama masa bekerja

Pengelompokan lama masa bekerja para pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh terbagi atas 4 (empat) kelompok yaitu 1-9 tahun, 10-19 tahun 20-29 tahun dan 30 tahun keatas.

Tabel 4.5.

Pengelompokan responden berdasarkan lama masa bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 sd 9	7	23.3	23.3	23.3
	10 sd 19	16	53.3	53.3	76.7
	20 sd 29	6	20.0	20.0	96.7
	30 tahun keatas	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pengelompokan lama masa bekerja, dari tabel di atas menunjukan bahwa kelompok tingkat lama masa bekerja, pegawai dilingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh didominasi oleh para pegawai yang kelompok 10- 19 tahun % berjumlah 16 pegawai atau 53.3%.

6. Pendapatan perbulan

Pengelompokan pendapatan perbulan para pegawai di lingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh terbagi atas 4 (empat) kelompok yaitu:

a. Rp. 1.486. 500. sd Rp. 2.558.700,

b. Rp. 1.926.800. sd Rp. 3.638.200,

c. Rp.2.456.700 sd Rp. 4.658. 800 dan

d. Rp. 2. 899.500.sd Rp. 5.620. 300

Tabel 4.6.

Pengelompokan responden berdasarkan pendapatan perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.486. 500. sd Rp. 2.558.700	5	16.7	16.7	16.7
	Rp. 1.926.800. sd Rp. 3.638.200	9	30.0	30.0	46.7
	Rp.2.456.700 sd Rp. 4.658. 800	11	36.7	36.7	83.3
	Rp. 2. 899.500.sd Rp. 5.620. 300	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pengelompokan pendapatan perbulan dari tabel di atas menunjukan bahwa kelompok tingkat pendapatan perbulan dilingkungan Sekretariat Kota Banda Aceh didominasi oleh para pegawai yang berpendapatan Rp.2.456.700 sd Rp. 4.658. 800 berjumlah 11 pegawai atau 36.7%.

C. PENGOLOHAN DATA

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 30 pegawai Sekretariaat Kota Banda Aceh sesuai dengan ketentuan sampel penelitian. Sebelum melakukan tahap analisis data terlebih dahulu dilakukan pada tahap uji kelayakan data atau kesahihan data awal, sebagai syarat untuk melanjutkan pada tahap analisis data.

Adapun uji kelayakan data pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh terdiri dari pengujian validitas, realibilitas, normalitas dan uji lineritas dengan mengunakan pogram SPSS (*(Statistical Product and Service Solutions)* versi 20.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan setiap butir pernyataan variabel mutasi (X1) dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan skor tiap butir dan skor total, dengan *Pearson Product Moment*. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang sahih dan tidak sahih, pada penelitian ini jumlah sampel 30 pegawai. Adapun peryataan valid adalah

a. Jika r_{hitung} lebih signifikat diatas 5% > r_{table} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika

b. r_{hitung} lebih kecil signifikat diatas 5% < r_{table} maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dimana nilai r_{tabel} (n-2=28) nilai kesahihan atau signifikat diatas 5% yaitu sebesar 0,361.

Tabel.4.7

Hasil uji validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel Taraf Signifikan (5 %)	Ket
X	mutasi (x1)	0.476	0.361	Valid
	mutasi (x2)	0.855		Valid
	mutasi (x3)	0.840		Valid
	mutasi (x4)	0.797		Valid
	mutasi(x5)	0.817		Valid
Y	Pengembangan karir (y1)	0.598	0.361	Valid
	Pengembangan karir (y2)	0.558		Valid
	Pengembangan karir (y3)	0.780		Valid
	Pengembangan karir (y4)	0.830		Valid
	Pengembangan karir (y5)	0,653		Valid

sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa hasil koefisien validitas r_{hitung} lebih besar > r_{tabel}. 0.36. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan

dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan pada tahap berikutnya.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* (α).

Suatu varibel penelitian dapat dikatakan reliable/ handal adalah

a. apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0.600 maka instrument dapat dinyatakan reliabel dan

b. apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0.600 maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Tabel. 4.8

Hasil uji reliabilitas

Variable	*Reabilitas Coeficient*	*Cronbach's Alpha*	Nilai r=tabel	Keterangan
Mutasi (X)	5 item pertanyaan	0.803	0.600	Reliable
Pengembangan Karir (Y)	5 tem pertanyaan	0.692	0.600	Reliable

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *SPSS* versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai alpha variabel mutasi (X) 0.803 dan nilai variabel pengembangan karir (Y) 0.692, maka dapat disimpulakan nilai variabel mutasi (x) dan pengembangan karir (Y) pada penilitian ini dinyatakan reliable atau siginifkat dengan nilai *alpha* (α) (X) 0.803 dan (Y) 0.692, lebih besar dari 0,600.

3.Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini.Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan *SPSS* versi 20 dengan model uji *kolmogrov-smirnov,* apabila nilai signifikansi lebih dari > =0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari < =0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel. 4.9

Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.77444553
Most Extreme Differencesa	Absolute	.121
	Positive	.057
	Negative	-121
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Dari hasi pengolahan data pegujian uji normalitas diatas dengan menggunakan SPSS versi 20 dan model *Kolmogorov-Smirnov* dapat kita lihat pada table diatas nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0.663 dan nilai signifikat adalah 0,771. Maka dapat disimpulakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0.663 dan nilai signifikat 0,771 dinyatakan normal karena diatas > = 0,05.

4. Uji linearitas

Uji linieritas yang bertujuan untuk memprediksikan adanya hubungan atau keterkaitan secara signifikan antara variabel X dan variabel Y Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi diatas > 0,05, namun apabila tingkat singnifikansi dibawah < 0,05 maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20 dan model *ANOVA*.

Tabel 4.10

Hasil uji liniearitas

ANOVA			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	123.494	11	11.227	3.398	.011
		Linearity	91.656	1	91.656	27.741	.000
		Deviation from Linearity	31.839	10	3.184	.964	.505
	Within Groups		59.472	18	3.304		
	Total		182.967	29			

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20.

Dari pengolahan uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 dan model *ANOVA* pada table di atas, dapat dilihat bahwa nilai lineier 0,505 signifikat atau lebih besar > 0,05. Maka dapat dinyatakan uji linearitas dalam penelitian ini dinyatakan berhubungan dan keterkaitan antara variabel mutasi (X) dengan variabel pengembangan karir (Y).

D. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Sekretariat Kota Banda Aceh.

Berdasarkan kuesioner yang telah sebarkan kepada 30 responden pegawai Kantor Sekretariat Kota Banda Aceh pada tanggal 5 Oktober 2018. Maka peneliti akan meanalis hasil pengisian kuesioner.

1. Tanggapan responden pada pengaruh mutasi

Tabel 4.11.

Tanggapan responden pada pengaruh mutasi

No	Mutasi	SS		S		KS		TS		STS	
	(X)	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perlunya dilakukan mutasi	14	46,7	12	40	3	10	0	0%	1	3,3
2.	Mutasi dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi ilmu pendidikannya	8	26,7	17	56.7	3	10.	2	6,7	0	0
3.	Mutasi dilaksanakan untuk mengisi	10	33,3	16	53,3	1	3,3	3	10	0	0

	jabatan yang kosong										
4.	mutasi dilaksanakan berdasarkan lamanya masa bekerja seorang pegawai	12	40.	12	40	3	10	3	10	0	0
5.	Dengan adanya mutasi akan berpengaruh terhadap perkembangan karir (ketrampilan) pegawai	8	26,7	18	60	3	10	1	3,3	0	0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel mutasi dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator mutasi, penyegaran organisasi, pendidikan, kekosongan jabatan, lama bekerja dan ketrampilan pegawai. Ada pun jawaban yang tertingi terdapat pada katagori.

a. Setuju (S) 50 % yaitu dari penjumlahan 40+56,7+53,3+40+60 = 250 : 5
b. Sangat setuju (SS) 34,68% dari penjumlahan 46,7+26,7+33,3+40+26,7 =173,4:5
c. Kurang setuju (KS) 8,66 % dari penjumlahan 10+10+3,3+10+10 = 43,3 : 5

d. Tidak setuju (TS) 6% dari penjumlahan 6,7+10+10+3,3 = 30 : 5

e. Sangat tidak setuju (STS) 0,66 dari penjumlahan 3,3 : 5

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap mutasi :

a. Pernyataan X1 “Perlunya dilakukan mutasi”. Responden menjawab sangat setuju (SS), sebanyak 14 pegawai (46,7%), setuju (S) sebayak 12 pegawai (40%), kurang setuju (KS) sebanyak 3 pegawai (10%), tidak setuju (TS) tidak ada jawaban(0%)dan sangat tidak setuju (STS) 1 pegawai (3,3%).

Tabel 4.12.

Tanggapan responden terhadap X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	KS	3	10.0	10.0	13.3
	S	12	40.0	40.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapan nya sangat setuju perlunnya dilakukan mutasi dengan jumlah pegawai 14 (46,7%).

b. Pernyataan “Menurut bapak/ mutasi dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi ilmu pendidikannya”.

Responden menjawab sangat setuju (SS), sebanyak 8 pegawai (26,7%), setuju (S) sebayak 17 pegawai (56,7%), kurang setuju (KS) sebanyak 3 pegawai (10%), tidak setuju (TS) 2 pegawai (6,7%) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.13.

Tanggapan responden terhadap X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	KS	3	10.0	10.0	16.7
	S	17	56.7	56.7	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju mutasi dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi ilmu pendidikannya dengan jumlah pegawai 17 (56,7%).

c. Pernyataan “mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong”. Responden menjawab sangat setuju (SS), sebanyak 10 pegawai (33,3%), setuju (S) sebayak 16 pegawai (53,3%), kurang setuju (KS) sebanyak 1 pegawai (3,3%),

tidak setuju (TS) 3 pegawai (10%) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.14.

Tanggapan responden terhadap X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	KS	1	3.3	3.3	13.3
	S	16	53.3	53.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong dengan jumlah pegawai 16 (53,3%).

d. Pernyataan “mutasi dilaksanakan berdasarkan lamanya masa bekerja seorang pegawai”. Responden menjawab sangat setuju (SS), sebanyak 12 pegawai (40%), setuju (S) sebayak 12 pegawai (40%), kurang setuju (KS) sebanyak 3 pegawai (10%), tidak setuju (TS) 3 pegawai (10%) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.15

Tanggapan responden terhadap X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	KS	3	10.0	10.0	20.0
	S	12	40.0	40.0	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas, mutasi dilaksanakan berdasarkan lamanya masa bekerja seorang pegawai didominasi oleh pegawai yang tanggapannya sangat setuju 12 (40%) dan setuju 12(40%) dengan nilai sama. Maka dapat disimpulkan pegawai sangat setuju mutasi dilaksanakan berdasarkan lamanya masa bekerja seorang pegawai.

e. Pernyataan“. Dengan adanya mutasi akan berpengaruh terhadap perkembangan karir (ketrampilan) pegawai”. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 8 pegawai (26,7%), setuju (S) sebayak 18 pegawai (60%), kurang setuju (KS) sebanyak 3 pegawai (10%), tidak setuju (TS) 1 pegawai (3,3%) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.16

Tanggapan responden terhadap X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	KS	3	10.0	10.0	13.3
	S	18	60.0	60.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju 18 (60%) pegawai, dengan adanya mutasi akan berpengaruh terhadap perkembangan karir (ketrampilan) pegawai.

2. Tanggapan responden terhadap pengembangan karir

Tabel 4.17.

Tanggapan responden pada terhadap pengembangan karir

NO	**Pengembangan karir**	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**	
	(y)	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	Perencaan karir yang sesuai dengan minat keahlianya sangat membantu pegawai dalam	17	56,7	9	30	2	6,7	1	3,3	1	3,3

	meningkatkan karirnya										
2.	Kejelasan manajemen karir akan mudahkan pegawai dalam pencapaian rencana karir	3	10	23	76,7	2	6,7	2	6,7	0	0
3.	Pelatihan pengembangan karir dapat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya	11	36,7	17	56,7	1	3,3	1	3,3	0	0
4.	Pegawai yang memiliki kompetensi dalam pengembangan kariernya akan mendapat peluang untuk dimutasikan pada jabatan yang lebih tinggi	13	43.3	14	46,7	2	6,7	1	3,3	0	0.
5.	Informasi yang transparan (keterbukaan) dalam meniti karir harus berdasarkan pada prinsip keadilan	7	23,3	22	73,3	0	0	1	3,3	0	0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan

yang merujuk pada indikator pengembangan karir yaitu, perencanaan karir sesuai keahlianya, manajemen karir yang jelas, pelatihan karir, kompetensi dan keterbukan informasi karir. Adapun jawaban yang tertingi terdapat pada katagori.

a. Setuju (S) 56,68 % dari hasil penjumlahan 30+76,7+56,7+46,7+73,3 = 283,4 : 5

b. Sanagat setuju (SS) 34% dari hasil penjumlahan 56,7+10+37,7+43,3+23,3

= 170 : 5

c. Kurang setuju (KS) 4,68% dari hasil penjumlahan 6,7+6,7+3,3+6,7 = 23,4 : 5

d. Tidak setuju (TS) 3,98% dari hasil penjumlahan 3,3+6,7+3,3+3,3+3,3

= 19,9 : 5

e. Sangat tidak setuju (STS) 0,66% dari hasil penjumlahan 3,3 : 5

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap pengembangan karir.

a. Pernyataan “Perencaan karir yang sesuai dengan minat keahlianya sangat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya”. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 pegawai (56,7%), setuju (S) sebayak 9 pegawai (30%), kurang setuju (KS) sebanyak 2 pegawai (6,7%), tidak setuju (TS) 1 pegawai (3,3%) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 pegawai 1(3,3%).

Tabel 4.18

Tanggapan responden terhadap Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	1	3.3	3.3	6.7
	KS	2	6.7	6.7	13.3
	S	9	30.0	30.0	43.3
	SS	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya sangat setuju 17 (56%) pegawai, perencaan karir yang sesuai dengan minat keahlianya sangat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya.

b. Pernyataan “Kejelasan manajemen karir akan mudahkan pegawai dalam pencapaian rencana karir”. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 3 pegawai (10%), setuju (S) sebayak 23 pegawai (76,7%), kurang setuju (KS) sebanyak 2 pegawai (6,7%), tidak setuju (TS) 2 pegawai (6,7%) dan sangas tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.19

Tanggapan responden terhadap Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	KS	2	6.7	6.7	13.3
	S	23	76.7	76.7	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data yang diolah dengan menggunakan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju 23 (76,7%) kejelasan manajemen karir akan mudah pegawai dalam mencapai rencanaan karirnya.

c. Pernyataan “Pelatihan pengembangan karir dapat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya”. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 pegawai (30,7%), setuju (S) sebayak 17 pegawai (56,7%), kurang setuju (KS) sebanyak 1 pegawai (3,3%), tidak setuju (TS) 1 pegawai (3,3%) dan sangas tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.20.

Tanggapan responden terhadap Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	17	56.7	56.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber:data diolah dengan spss versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju 17 (56,7%) bahwa pelatihan pengembangan karir dapat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya.

d. Pernyataan "Pegawai yang memiliki kompetensi dalam pengembangan kariernya akan mendapat peluang untuk di mutasikan pada jabatan yang lebih tinggi". Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13 pegawai (43,3%), setuju (S) sebayak 14 pegawai (46,7%), kurang setuju (KS) sebanyak 2 pegawai (6,7%), tidak setuju (TS) 1 pegawai (3,3%) dan sangas tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.21.

Tanggapan responden terhadap Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah menggnukan SPSS versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju 14 (46,7%). Pegawai yang memiliki kompetensi dalam pengembangan kariernya akan mendapat peluang untuk di mutasikan pada jabatan yang lebih tinggi.

e. Pernyataan “Informasi yang transparan (keterbukaan) dalam meniti karir harus berdasarkan pada prinsip keadilan”. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 pegawai (23,3%), setuju (S) sebayak 22 pegawai (73,3%), kurang setuju (KS) tidak ada jawaban (0%), tidak setuju (TS) 1 pegawai (3,3%) dan sangas tidak setuju (STS) tidak ada jawaban (0%).

Tabel 4.22

Tanggapan responden terhadap Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	22	73.3	73.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 20

Maka berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas didominasi oleh pegawai yang tanggapannya setuju 22 (73,3%). Informasi yang transparan (keterbukaan) dalam meniti karir harus berdasarkan pada prinsip keadilan.

E. Analisis data

Untuk mengetahui respon dari responden maka peneliti terlebih dahulu meanalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor Sekretariat Kota Banda Aceh, mencakup analisis regresi sederhana, koefesien determinasi, dan uji signifikansi (uji t).

Analisis regresi sederhana, koefesien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis persamaan regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas mutasi jabatan (X) terhadap variabel terikat pengembangan karir pegawai (Y). Adapun rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana l adalah : $y = a + bx$.

Tabel. 4.23

Coefecient regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.565	2.176		4.396	.000
	Mutasi	.553	.104	.708	5.301	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui nilai konstanta a pengembangan karir, dan koefisien variabel mutasi jabatan (B), yaitu sebagai berikut:

Y = a + bx

= 9,565 + 553x

Berdasarkan signifikansinya yaitu, mutasi (X) dengan signifikansi > 0.000, maka H1 diterima dan Ho ditolak.). Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan Dapat disimpulkan mutasi (X) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

2. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mutasi(X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel. 4.24

Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.565	2.176		4.396	.000
	Mutasi	.553	.104	.708	5.301	.000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t hitung adalah 5.301 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Mutasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh

H1 : Mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan α = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t hitung

Nilai t hitung sebesar 5.301 berdasarkan perolehan pada tabel diatas

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t atau t tabel dicari pada α = 5% dengan derajat kebebasan (df) = n-2 = 30 – 2 = 28. Maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.048

e. Kriteria Pengujian

H0 : diterima jika t hitung lebih kecil < t tabel

H0 : ditolak jika t hitung lebih besar > t tabel

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung lebih besar >Nilai t tabel (5.301 > 2.048), maka Ho ditolak.

g. kesimpulan

Maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih bersar > dari t tabel (5.301 > 2.048) maka Ho ditolak, artinya dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan mutasi terhadap pengembangan karir pegawai Di Sekretariat Kota Banda Aceh .

3. Koefesien determinasi

Untuk bertujuan untuk mengetahui seberapa besar konstribusi pengaruh mutasi (X) terhadap pengembangan karir (Y), maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

Tabel. 4.25.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708a	.501	.483	1.806

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel koefesien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai kontribusi mutasi terhadap pengembangan karir (R Squar) adalah 0,501. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 50,1% (501).

F. Pembahasan

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Sekretariat Koa Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis regresi diketahui bahwa Nilai t hitung lebih besar >Nilai t tabel (5.301 > 2.048), artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel mutasi terhadap variabel pengembangan karir. Maka dapat disimpulakan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi (X) terhadap pengembangan karir pegawai (Y) di Sekretariat Kota Banda Aceh.

Artinya mutasi dilakukan sesuai dan profesional dalam penempatan pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh. Besarnya pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai Dari tabel 4.25 koefesien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai kontribusi mutasi terhadap pengembangan karir (R Squar) adalah 0,501. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 50,1%. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pelaksanan mutasi terhadap pengembangan karir pegawai di Sekretariat Kota Banda Aceh. Mutasi yang di laksanakan sangat positif efeknya terhadap pengembangan karir karena dengan adanya mutasi maka pengembangan karir pegawai akan meningkat dalam bekerja.
2. Adapun besarnya pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir adalah 50,1%. Sedangkan 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

   Maka pelakasanaan mutasi di Sekretariat Kota Banda Aceh sudah mengacu pada sistem merit.

`

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memiliki saran kepada Kantor Sekretariat Kota Banda Aceh, antara lain:

1. Mutasi pegawai sebaiknya dilakukan secara objektif berdasarkan UU ASN No 5 tahun 2014 dan PP tentang manajemen pegawai yang mana pelaksanaan mutasi harus berdasarkan sistem merit dan profesional tampa membedakan latar belakang, ras, suku, agama dan politik. Pelaksanaan mutasi sebaiknya dilakukan pada jangka waktu tertentu, sesuai dan diterima oleh berbagai pihak yang terkait. Pelaksanaan mutasi harus terlepas dari intervensi politik balas jasa dan peneliti menegaskan kepada pembuat undang undang aparatur sipil negara untuk merevisi kewenangan pejabat Pembina kepegawaian (bupati/walikota) dalam pemindahan atau mutasi, karena bupati/walikota adalah pejabat politik, maka mutasi dilakukan sering bermuatan politik sehingga sistem merit diabaikan
2. Manajemen alur karir harus jelas dan terukur sehingga pegawai termotivasi dalam meningkatkan kompetensi, kinerja untuk mencapai karirnya karena dengan karir yang baik akan berdampak juga pada capaian organisasi dan pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Sulaiman, Hukum Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Pascasarjana UIJ, 2005, Dikutip dari, Mohammad Rafik, Pelaksanaan Di Siplin Pegawai Negeri Sipil, (Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 2016.

Ainuddin, *Statitika Rancangan dan Analisis Data*, Bogor: IPB PRESS, 2005.

Alex S, Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia 1983. Dikutip dari Arnimisari Juliana dkk, *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil* Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang, Siantar Sumatera : 2015, *Jurnal Perspektif.*

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya ,2000.

A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian.* Rajawali: Jakarta, 2006.

Azwar, S. *Asumsi- asumsi dalam inferensi statistika*. Yogyakarta: Faculty of Psychology, 2000.

Bimo walgito, *Bimbingan konseling*, Yogyakarta: Andi, 2010.

Data Daftar Urut Kepangkatan pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh, 2017.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh, Jumlah Penduduk Kota Banda Aceh, 2017.

Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, Jakarta: Penerbit Prenhallindo,1997.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2013.

Fitria Ulfah, Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, 2013.

F.H Wismono, *Membentuk Aparatur Sipil Negara yang Kompeten*, 28 Desember 2015. Diakses pada tanggal 5 Juni 2018 dari situs: https://www.kompasiana.com/efhawe/.

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.

Gouzali, Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab. Jakarta: 2000 Dikutip dari, Depri Egota, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan* Pada PT. Bank Negara Indoneesia Cabang Pekanbaru, jurnal fisip februari 2015.

Hani, H.T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE 1994.

Hasibuan, Sumber Daya Manusia Dikutip dari Adi Perwira, *Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja pegawa*i, Artikel Administrasi Publik.

Hasibuan, Sumber Daya Manusia, Dikutip dari Kadek Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.*

Hasibuan, M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 1997.

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2002.

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Hasrat, Mutasi Jabatan Pasca Pelaksanaan Pilkada,18 Febuari 2016, Diakses pada tanggal 16 Juni 2018 dari situs, https://www.jurnalpost.com/mutasi-jabatan-pasca-pelaksanaan-pilkada.

Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Jonathan Sarwono, *Metode Penelitoan Kuantitatif & kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*,

Marihot, Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta:2000.

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidika*n, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Martoyo Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta, 2017 Dikutip dari, Agnetha Judas, *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* (Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado 2013 Jurnal EMBA.

Meryance, DKK *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, (Bangka Belitung Pangkal Pinang), Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis, 2014.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004.

Muazinah Yacob, *Politik Balas Budi atau Balas Dendam*, 13 Maret 2017, Diakses pada tanggal 9 Juli, dari situshttp://aceh.tribunnews.com.

Muharrir Al aqsar, *Idealisme PNS Zaman Now*, 22 Januari 2018, Diakses pada tanggal 9 Juli, http://aceh.tribunnews.com/2018/01/22/idealisme-pns-zaman-now.

Mulyono, Anton, *Aktivitas Belajar*, Bandung: Rama, 2001.

Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 1984.

New Banda Aceh, *Walikota Banda Aceh Mutasi 29 Pejabat Eselon II, III, dan IV*, 12 September 2017, Diakses pada tanggal 24 Juli 2018, dari situs http: https://www.newsbandaaceh.com.

Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia ,1983.

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Peraturan Pemerintah, No11 tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian PNS.

Pemerintah Kota Banda Aceh, *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 27 Oktober 2017, diakses pada tanggal 3 Juli dari situs: http://bkpsdm.bandaacehkota.go.id.

Rianto Ritonga *Mutasi dan Promosi JAbatan Sebagai Bagian Dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai* Jurnal Administarisi Publik.

Rizka Amelia Armin, *Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa*, Makassar: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Juli 2009.

Roosje Kalangi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja* (ASN), Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Utara, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, Tahun 2015.

Royat, S, *The Development Strategy Of Construction Industry In Indonesia*, Jakarta: Pustra, Departemen PU 1994 Dikutip dari, Rayadi, *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalimanta Barat* , Jurnal Eksos, 2012.

Sakaran Dikutip dari Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung 2006, Dikutip dari Tenny Puspitasari, *Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Jurnal Manjemen Sumber Manusia, 2015.

Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara, 1994.

Simanjuntak, Payman, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta: FE UI, 2005.

Soewarno Handayaningrat, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: Gunung Agung, 1999.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.2002.

Suharsimi Arikunto, *Metodelogi penelitian*, Yogyakarta: Bina Aksara. 2006.

Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2001.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.

Sri Harani, Dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Undang-Undang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Tanjung Rahmawati dikutip dari Muhammad Reza, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai, *Jurnal Seminar Admnistrasi Negara*, 2008.

Tenny Puspitasari, *Pengaruh Pengembangan karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, (Universitas Palangka Raya, Program Magister Sains Manajemen), *Jurnal Sains Manajemen*, 2015.

Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Penerbitan UMM, 2002.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo persada, 2007.

William dan Keith Davis Dikutip dari I Gusti Ketut Purnaya, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 308 /Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2018
TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY

Menimbang :
a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dinilai perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituang dalam Surat Keputusan Dekan;
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dinilai cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaran Pendidikan Tinggi dan Pengelola Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian wewenang pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK05/2011 tentang penetapan Institut Agama Islam Negeri Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan UIN Ar-raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 22 Januari 2018

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Menunjuk Saudara
1. Dr. Saifullah Isri sebagai pembimbing pertama
2. Cut Zahmarira sebagai pembimbing kedua

Untuk membimbing skripsi
Nama : Rizal Maulana
NIM : 140802002
Prodi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembagan Pegawai (Studi Kasus Di Sekretariat Kota Banda Aceh)

: Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut diatas di bebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018.

: Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya semester ganjil 2018/2019 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 20 Februari 2018
An. Rektor
Dekan,

M. Nasir Budiman

Tembusan
1. *Rektor UIN Ar-raniry Banda Aceh*
2. *Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP UIN Ar-Raniry,*
3. *Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan*
4. *Yang bersangkutan*

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921
Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1018/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/07/2018 Banda Aceh, 09 Juli 2018
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Sekretariat
di
Kota Banda Aceh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami dalam rangka wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna selesainya tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Rizal Maulana
NIM	: 140802002
Jurusan	: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Judul	: Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wakil Dekan I,

Muji Mulia

PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon (0651) 22888
Faxsimile (0651) 22888, Website : Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id. Email : kesbangpolbna@ymail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / *401*

Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor; 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Membaca : - Surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Ar-Raniry Nomor: B-1018/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/07/2018 Tanggal 09 Juli 2018 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Rizal Maulana

Alamat : Jl. Inong Balee, Gp. Kopelma Darussalam, Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Pekerjaan : Mahasiswa

Kebangsaan : WNI

Judul Penelitian : Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai (Pengumpul dan Wawancara)

Tempat/Lokasi/ Daerah Penelitian : Kantor Walikota Banda Aceh

Tanggal dan/atau Lamanya Penelitian : 2 (dua) bulan

Bidang Penelitian : Ilmu Administrasi Negara

Status Penelitian : Baru

Penanggung Jawab : Muji Mulia (Wakil Dekan I)

Anggota Peneliti : -

Nama Lembaga : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Ar-Raniry

Sponsor : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPD/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Juli 2018

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH,

PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Faisal, S.STP
Pembina Tk. I NIP.19780101 199810 1 001

Tembusan :
1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPD Kota Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Pertinggal.

PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
SEKRETARIAT DAERAH KOTA
Jalan Tgk. Abu Lam U Nomor 7, Banda Aceh 23242
Telepon (0651) 22744 - 21910, Fax (0651) 21910
website : bandaacehkota.go.id

Banda Aceh, 6 Desember 2018

Nomor : 070 / 01474
Lamp :
Hal : Pemberitahuan

Kepada :
Yth. Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry

di-
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor B-1018/Un.08/FISIP.I/PP.0.9/07/2018 tanggal 9 Juli 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini kami jelaskan bahwa :

Nama	:	Rizal Maulana
NIM	:	140802002
Jurusan	:	Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Judul Skripsi	:	Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Telah melakukan pengambilan data dan melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh dalam rangka penyusunan skripsi.

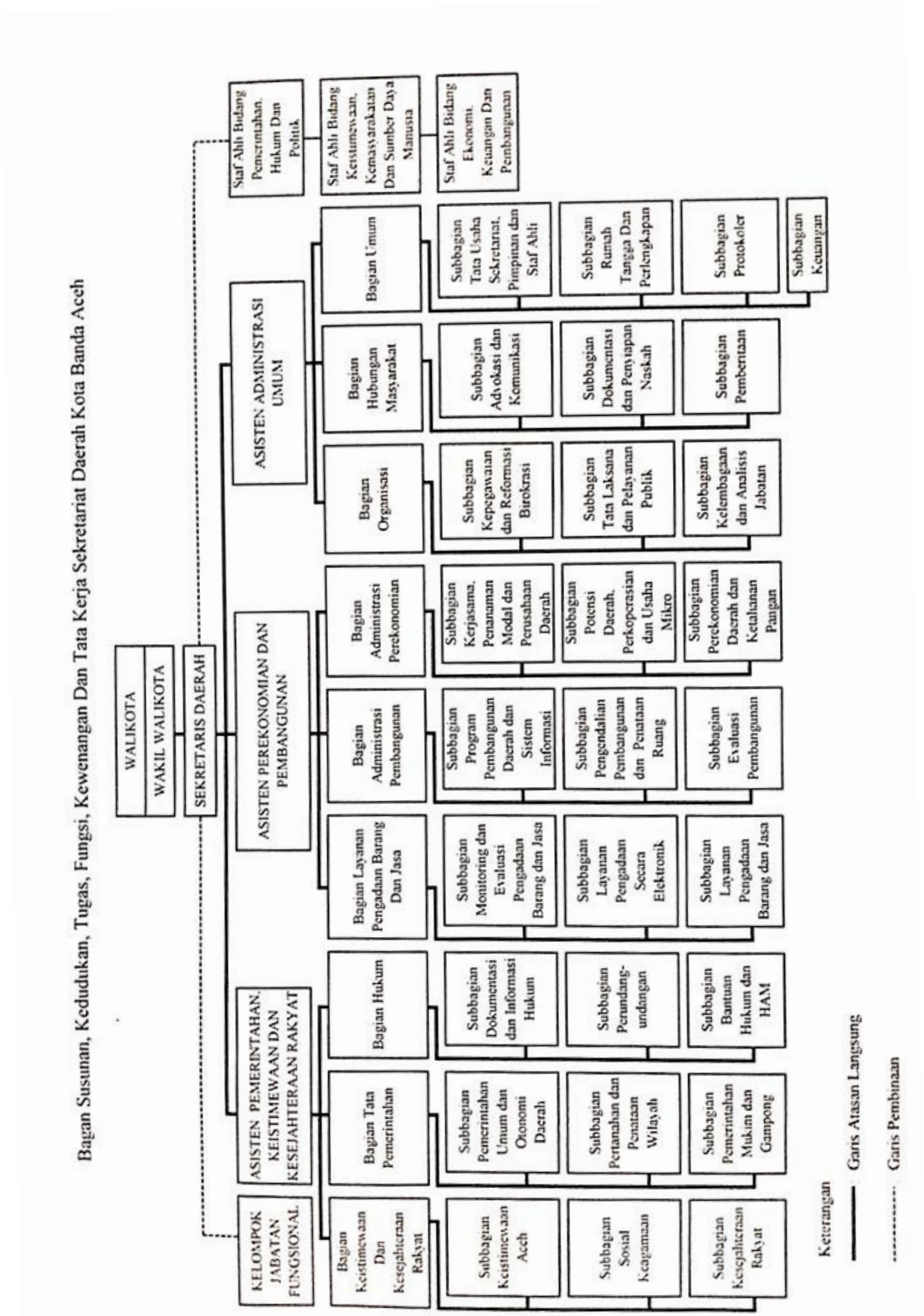
Demikian kami sampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

an. Sekretaris Daerah Kota Banda Aceh
Asisten Administrasi Umum

SEKRETARIAT DAERAH

Drs. Tarmizi, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19620113 198607 1 001

Lampiran 6 : Struktur Organisasi Sekretariat Kota Banda Aceh



Lampiran 7 : Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis kelamin	Usia	pendidikan	golongan	Lama bekerja	Pendapatan
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 29	4	13.3	13.3	13.3
	30 sd 39	8	26.7	26.7	40.0
	40 sd 49	16	53.3	53.3	93.3
	50 tahun keatas	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / Sederajat	7	23.3	23.3	23.3
	DIII	7	23.3	23.3	46.7
	S1	12	40.0	40.0	86.7
	S2	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I	1	3.3	3.3	3.3
	II	8	26.7	26.7	30.0
	III	16	53.3	53.3	83.3
	IV	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 sd 9	7	23.3	23.3	23.3
	10 sd 19	16	53.3	53.3	76.7
	20 sd 29	6	20.0	20.0	96.7
	30 tahun keatas	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.486. 500. sd Rp. 2.558.700	5	16.7	16.7	16.7
	Rp. 1.926.800. sd Rp. 3.638.200	9	30.0	30.0	46.7
	Rp.2.456.700 sd Rp. 4.658. 800	11	36.7	36.7	83.3
	Rp. 2. 899.500.sd Rp. 5.620. 300	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 8 : Tabulasi Data Angket

varibel mutasi (x)					jumlah	variabel pengembangan karir (y)					Jumlah
x1	x2	x3	x4	x5		y1	y2	y3	y4	y5	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23
3	4	4	5	5	21	5	2	5	4	4	20
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22	1	4	4	4	4	17
5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	23
3	5	4	5	4	21	5	3	5	4	4	21
4	3	5	5	4	21	5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
4	2	2	2	2	12	4	4	4	2	2	16
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	2	2	2	3	13	2	3	2	3	4	14
4	3	3	4	3	17	5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
5	4	4	5	3	21	5	4	4	5	4	22
4	4	2	2	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20

4	4	4	5	4	21	3	4	4	5	4	20
5	4	4	3	4	20	5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21
3	3	4	3	4	17	5	2	3	3	4	17
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
1	4	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Lampiran 9: TABEL NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	**1%**		**5%**	**1%**
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	**0.361**	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105

Lampiran 10 : tabel distribusi nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	**d.f**
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	**2,048**	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Lampiran 11: Uji validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.269	.137	.166	.171	.476**
	Sig. (2-tailed)		.150	.469	.380	.367	.008
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.269	1	.670**	.573**	.773**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.150		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.137	.670**	1	.678**	.695**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.469	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.166	.573**	.678**	1	.540**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.380	.001	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.171	.773**	.695**	.540**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.367	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.476**	.855**	.840**	.797**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		y1	y2	y3	y4	y5	jumah
y1	Pearson Correlation	1	-.052	.418*	.231	.137	.598**
	Sig. (2-tailed)		.783	.022	.219	.471	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	-.052	1	.362*	.480**	.308	.558**
	Sig. (2-tailed)	.783		.050	.007	.098	.001
	N	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.418*	.362*	1	.572**	.309	.780**
	Sig. (2-tailed)	.022	.050		.001	.097	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.231	.480**	.572**	1	.660**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.219	.007	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.137	.308	.309	.660**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.471	.098	.097	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Jumah	Pearson Correlation	.598**	.558**	.780**	.830**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 12: Uji reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.814	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.27	.907	30
x2	4.03	.809	30
x3	4.10	.885	30
x4	4.10	.960	30
x5	4.10	.712	30

Inter-Item Correlation Matrix

	x1	x2	x3	x4	x5
x1	1.000	.269	.137	.166	.171
x2	.269	1.000	.670	.573	.773
x3	.137	.670	1.000	.678	.695
x4	.166	.573	.678	1.000	.540
x5	.171	.773	.695	.540	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	16.33	8.368	.215	.080	.877
x2	16.57	6.530	.758	.658	.714
x3	16.50	6.328	.720	.626	.721
x4	16.50	6.328	.636	.487	.750
x5	16.50	7.086	.719	.655	.735

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.60	10.317	3.212	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.692	.722	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.33	.994	30
y2	3.90	.662	30
y3	4.27	.691	30
y4	4.30	.750	30
y5	4.17	.592	30

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5
y1	1.000	-.052	.418	.231	.137
y2	-.052	1.000	.362	.480	.308
y3	.418	.362	1.000	.572	.309
y4	.231	.480	.572	1.000	.660
y5	.137	.308	.309	.660	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.63	4.309	.245	.228	.767
y2	17.07	4.892	.335	.290	.685
y3	16.70	4.079	.627	.445	.569
y4	16.67	3.747	.689	.621	.531
y5	16.80	4.717	.483	.443	.636

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.97	6.309	2.512	5

Lampiran 13: Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.77444553
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.057
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

Lampiran 14: Uji linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
karir * mutasi	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	123.494	11	11.227	3.398	.011
	Linearity	91.656	1	91.656	27.741	.000
	Deviation from Linearity	31.839	10	3.184	.964	.505
Within Groups		59.472	18	3.304		
Total		182.967	29			

Lampiran 15: Regression Linier Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	mutasi[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: pengembangan karir

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708[a]	.501	.483	1.806

a. Predictors: (Constant), mutasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.565	2.176		4.396	.000
	Mutasi	.553	.104	.708	5.301	.000

a. Dependent Variable: pengembangan karir

BIODATA PENULIS

Nama	: Rizal Maulana
Tempat / Tanggal Lahir	: Seuneubok Pidie, 07 Juni 1995
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Agama	: Islam
NIM	: 140802002
Kebangsaan / Suku	: Indonesia / Aceh
Status	: Belum Kawin
Alamat	: Seuneubok Pidie, Peureulak, Aceh Timur

Riwayat Pendidikan

1. SD	: SD 1 Seuneubok Pidie,
2. SMP	: SMP 1, Peureulak
3. SMA	: SMA Negeri 1 Peureulak
4. SI	: Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Orang Tua

1. Ayah	: Abdul Muthaleb
2. Pekerjaan	: Petani
3. Ibu	: Aisyah
4. Pekerjaan	: IRT
5. Alamat Orang Tua	: Seuneubok Pidie, Peureulak, Aceh Timur