



## PENGARUH MUTASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA ASN PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA WAMENA PAPUA

**Arif Setyawan<sup>1</sup>, Soltan Takdir<sup>2</sup>, Syarifah<sup>3</sup>**

Pengadilan Agama Wamena<sup>1</sup>, Administrasi Bisnis<sup>2</sup>, Manajemen Retail<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>2,3</sup>

Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

Jl. Yos Sudarso Wamena Jayawijaya Papua, Indonesia

Email Korespondensi: arifpengadilanagama@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Wamena. Untuk pengambilan sampel menggunakan Total Sampling karena populasi tidak melebihi 100 orang, yakni 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam yaitu studi pustaka, pengamatan (observasi), dan kuesioner yang terdapat 30 pertanyaan. Untuk pengujian validitas setiap butirnya, menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode Chonbach Alpha. Kemudian pengujian analisa data menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment yang dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,5$  artinya kesalahan dari analisis sebesar 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi Mutasi dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori kuat yang ditunjukkan pada korelasi pearson product moment diperoleh sebesar 0,725. Berdasarkan hasil uji thitung pada taraf signifikan 5% dengan uji dua pihak dk-2 maka diperoleh nilai thitung sebesar 3,331 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,228, berarti thitung > ttabel. Dengan demikian diketahui bahwa mutasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan nilai kontribusi yang diberikan mutasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 52,5%, sisanya 47,5% yang dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji hipotesis adalah ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap produktivitas kerja maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci: Mutasi, Produktivitas Kerja, Kuantitatif**

## THE INFLUENCE OF MUTATIONS ON THE WORK PRODUCTIVITY OF ASN AT THE WAMENA PAPUA RELIGIOUS COURT OFFICE

### Abstract

This research aims to find out whether there is an effect of mutations on the work productivity of Wamena Religious Court Office employees. For sampling, Total Sampling was used because the population did not exceed 100 people, namely 12 people. The data collection techniques used



are literature study, observation and a questionnaire containing 30 questions. To test the validity of each item, Pearson Product Moment correlation was used, while testing the reliability of the research instrument used the Chonbach Alpha method. Then the data analysis was tested using the Pearson Product Moment correlation formula, which in this study used  $\alpha = 0.5$ , meaning the error in the analysis was 5%. The results of this research indicate that the correlation coefficient between mutations and work productivity is included in the strong category as shown in the Pearson product moment correlation obtained at 0.725. Based on the results of the tcount test at a significance level of 5% with the two-party dk-2 test, the tcount value is 3.331, while the ttable value is 2.228, meaning tcount > ttable. Thus it is known that mutations have a significant influence on work productivity. Meanwhile, the contribution value made by mutations to Work Productivity is 52.5%, the remaining 47.5% is influenced by other factors not researched. The results of the hypothesis test are that there is a significant influence between mutations on work productivity, so Ho is rejected and Ha is accepted.

**Keywords: Mutation, Work Productivity, Quantitative**

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan instansi. Penanganan yang tidak tepat oleh pihak atasan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Tujuan tersebut belum dapat dicapai apabila pembangunan nasional dilaksanakan secara menyeluruh dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, serta pelaksanaan pembangunan disegala bidang, terencana, terarah, bertahap dan berkesinambungan. Dalam Instansi apapun, pegawai menempati peran yang sangat penting. Mulai dari keuangan, sarana prasarana dan teknologi juga sangat penting, apabila sumber daya manusia tidak kompeten maka mereka tidak akan bisa menangani dengan baik urusan sejenis itu. Dalam hal ini keberhasilan pembangunan tergantung pada aspek manusianya yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam negara, yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bahwa yang termasuk Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, diperlukan adanya ASN yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat.

Hasil kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh beberapa faktor dan salahnya adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap bidang pekerjaannya atau bahkan tidak menyukai sama sekali. Dengan hasil kerja yang kurang memuaskan maka pihak yang berwenang harus mencari solusi terbaik. Hal tersebut membuat lingkungan kerja di pemerintahan banyak dilakukan mutasi kerja. Menurut **Nasution (1994:111)** mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/ bagian yang kelebihan tenaga ke unit/ bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan. Ini merupakan salah satu kiat untuk membuat pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Mungkin ada beberapa kendala seperti pegawai tersebut tidak menguasai bidang yang baru sehingga pekerjaannya tidak maksimal. Menurut **Sedarmayanti (2001:57)** mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Mutasi pegawai sangat lazim dilakukan di lingkungan pemerintah. Di pihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal yang tidak menyenangkan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah pegawai, mutasi merupakan hal yang sangat ditunggu. Penyebabnya karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapatkan tantangan baru atau jabatan baru.

Pelaksanaan mutasi harus benar dilakukan dalam lingkungan pemerintah karena pelaksanaan mutasi juga telah diatur dalam undang-undang. Mutasi harus dilakukan atas dasar penilaian yang objektif, mengingat program mutasi juga dilaksanakan agar potensi dari pegawai tersebut berkembang, maupun potensi sebenarnya pegawai tersebut dapat terlihat. Instansi pemerintah dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan. Langkah tersebut diantaranya dengan penerapan mutasi jabatan. Mutasi jabatan selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi jabatan terdapat berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan instansi itu sendiri.

Kantor Pengadilan Agama adalah instansi yang berfungsi dalam penanganan perkara perceraian. Berikut adalah tabel data penyelesaian perkara Pengadilan Agama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1. Data Penyelesaian Perkara Pengadilan Agama Wamena Tahun 2014-2016**

TAHUN	JML HAKIM	JML PEGAWAI	SISA TAHUN LALU (TS-1)	PERKARA MASUK	PUTUS				SISA PERKARA
					DIKABULKAN	DIGUGURKAN	DICABUT	DITOLAK	
2014	5	12	2	32	16	2	7	1	8
2015	5	10	8	27	20	3	6	1	5
2016	3	10	5	27	21	1	3	0	7

Sumber Data: Kantor Pengadilan Agama Wamena, 2017

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah perkara tiap tahun berkisar 27 hingga 32 perkara. Dari tahun ke tahun jumlah Hakim dan Pegawai berkurang dengan adanya mutasi. Selain itu dapat dilihat dari jumlah hakim dan pegawai yang ada, penanganan perkara pun berubah. Semakin tinggi angka sisa perkara yang belum terselesaikan menunjukkan bahwa produktifitas kerja menurun. Salah satu upaya mutasi diterapkan pula oleh Kantor Pengadilan Agama Wamena dalam mencapai tujuan instansi adalah dengan memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih berprestasi dalam bekerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai tidak berdampak pada penurunan prestasi kerja. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, kantor ini masih terdapat beberapa identifikasi masalah diantaranya yaitu adanya seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau di departemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan ke bagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki,

sehingga menurunkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada kerugian instansi. Selain itu, hakim/pegawai yang dimutasi sering pergi mengunjungi keluarga di luar daerah (izin/cuti) sehingga menghambat penyelesaian perkara. Adanya pegawai yang mencampurkan urusan pribadi dalam jam dan lingkungan kantor sehingga pekerjaan kurang maksimal, tidak merasa nyaman dengan lokasi yang saat ini dipindahkan, serta ada pegawai yang mengajukan mutasi namun tidak ditindaklanjuti oleh Badilag/PTA sehingga menimbulkan produktivitas kerjanya menurun.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah mutasi yang dikaitkan dengan produktivitas kerja pegawai dengan pemikiran bagaimana upaya untuk menumbuhkan semangat kerja dikalangan Aparatur Sipil Negara sehingga produktivitas kerja dapat meningkat, khususnya Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena.

Berdasarkan uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang penulis ajukan adalah Pengaruh Mutasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengadilan Agama Wamena. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara mutase terhadap produktifitas Aparatur Sipil Negara Kantor Pengadilan Agama Wamena. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan masukan yang positif bagi Pengadilan Agama Wamena dalam memperbaiki produktifitas kerja.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Wamena Papua selama kurang lebih 2 (dua) bulan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Instrumen dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada hakim dan seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Agama Wamena Papua yang berjumlah 12 orang. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, uji t, dan uji determinasi.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validias variable mutasi terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan pada 12 responden maka ditemukan hasil bahwa seluruh butuh pernyataan dinyatakan valid karena angka koefisien korelasi ke 15 pernyataan lebih besar dari angka 0,30 sehingga dapat digunakan sebagai dasar Analisa lebih lanjut. Demikian juga pada hasil uji validitas variable produktifitas kerja juga dikatakan valid karena memperoleh angka lebih dari 0,30.

### Uji Realiabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variable mutase diperoleh angka 0,972 angka tersebut dibandingkan dengan standar reliabilitas yang digunakan yakni 0,60 (Usman dan Akbar, 2006) sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel. Demikian juga pada hasil uji reliabilitas variable produktifitas kerja memperoleh nilai 0,970 di mana angka tersebut lebih besar dari angka 0,60 sehingga seluruh butir pernyataan dapat dikatakan reliabel.

### Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Mutasi dengan variabel Produktivitas Kerja ASN pada Kantor Pengadilan Agama Wamena maka dapat digunakan aplikasi spss versi 16.0 dengan rumus pearson product moment atau pada menu correlate – bivariate. Adapun hasil perhitungan analisisnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi**

		MUTASI	PRODUKTIVITAS KERJA
MUTASI	Pearson Correlation	1	0,725(**)
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	12	12
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	0,725(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	12	12

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

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara mutasi dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,725. Menurut Sugiyono (2006:214) nilai ini termasuk dalam kategori kuat sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi. Adapun tabel interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,3,99	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data: Sugiyono (2012)

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar (rhitung = 0,725) kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan kedua variabel tersebut yaitu mutasi dengan Produktivitas Kerja masuk dalam kategori kuat (0,60-0799). Sehingga dapat di katakan bahwa hubungan antara variabel Mutasi dengan Produktivitas Kerja ASN pada Kantor Pengadilan Agama Wamena adalah kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Mutasi dengan variabel Produktivitas Kerja ASN pada Kantor Pengadilan Agama Wamena yang ditunjukkan dengan lebih besarnya koefisien korelasi yang diperoleh r hitung = 0,725 dibanding dengan nilai r tabel = 0,576 untuk N = 12 dengan taraf signifikansi 95% atau alpha 5%. Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $dk = n-2$  ( $dk = 12-2$ ) sehingga nilai r tabel yang terlihat pada tabel koefisien korelasi r pearson N = 10 adalah sebesar 0,576.

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan dan membuktikan hipotesis dengan cara mengkuadratkan hasil koefisien. Untuk melihat koefisien determinasi variabel mutasi dengan produktivitas kerja adalah pada tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= 0,725^2 \times 100\% \\
 &= 0,525 \times 100\% \\
 &= \mathbf{52,5\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dan tabel di atas maka diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 52,5%. Hal ini berarti nilai rata-rata produktivitas kerja sebesar 47,5% sisanya 47,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel mutasi berpengaruh secara signifikan antara variabel produktivitas kerja, maka pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi yaitu pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara mutasi terhadap produktivitas kerja, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil

atau lebih besar). Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti pengambilan resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Adapun hasil perhitungan uji signifikansi atau uji t pada analisa SPSS versi 16.0 dengan langkah yang sama seperti regresi, dapat disajikan dalam tabel berikut ini: **Tabel 4. Hasil Uji t**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	6,632	11,389		0,582		0,573
	MUTASI	0,679	0,204	0,725	<b>3,331</b>		,008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari table di atas hasil uji signifikansi diperoleh nilai thitung sebesar 3,331 selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan harga ttabel untuk taraf signifikan 95% atau alpha 5% ( $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ ) uji dua pihak dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $n - 2$  ( $dk = 12 - 2 = 10$ ), maka diperoleh ttabel sebesar 2,228. Sehingga dapat dikatakan bahwa thitung lebih besar dari pada ttabel ( $3,331 > 2,228$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN pada Kantor Pengadilan Agama Wamena.

### Uji Regresi

Analisis regresi sederhana merupakan salah satu metode uji regresi yang dapat dipakai sebagai alat statistik inferensi yaitu penelitian yang hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2006:169). Untuk mengetahui nilai persamaan garis atau regresi linear sederna pengaruh variabel mutasi terhadap variabel produktivitas kerja, diketahui dengan mencari nilai a dan b terlebih dahulu. Adapun hasil analisis regresi dengan menggunakan aplikasi spss versi 16.0 dengan memasukkan jumlah skor total variabel X dan Y kemudian dianalisa pada menu AnalyzeRegression-Linear lalu masukkan mutasi ke kolom independent dan produktivitas kerja ke kolom dependent klik ok. Hasil analisa regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	<b>6,632</b>	11,389		0,582		0,573
	MUTASI	<b>0,679</b>	0,204	0,725	3,331		,008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai a sebesar 6,632 sedangkan nilai b yaitu 0,679 sehingga persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah  $Y' = 6,632 + 0,679x$  pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi untuk variabel Mutasi berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Persamaan regresi yang telah ditemukan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau ramalan berapa nilai dalam variabel Produktivitas Kerja akan terjadi, bila nilai dalam variabel mutasi ditetapkan. Jadi diperkirakan nilai Mutasi dinaikkan sampai optimal 60 (nilai total skor X tertinggi), maka produktivitas kerja akan meningkat menjadi 48,452.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian dan analisa data variabel Mutasi dengan Produktivitas Kerja maka dikatakan bahwa pengaruh Mutasi dengan Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena dalah kuat. Hal ini diketahui dari hasil analisis korelasi pearson product moment dengan adanya pengaruh yang signifikan antara penilaian Mutasi dengan Produktivitas Kerja yang ditunjukkan dengan lebih besarnya koefisien korelasi yang diperoleh dibanding dengan harga rtabel pada taraf signifikansi 5% ( $0,725 > 0,576$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Mutasi terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena dikatakan kuat, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Setelah perhitungan korelasi dilakukan maka analisa dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan dengan regresi linier sederhana. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dimanipulasi atau diubah-ubah. Untuk dapat mengetahui persamaan regresi maka harus dihitung terlebih dahulu  $a$  dan  $b$ . Berdasarkan hasil pengolahan spss, maka diperoleh harga  $a = 6,632$ ,  $b = 0,697$  dan nilai skor tertinggi  $x = 60$ , sehingga persamaan regresi yang digunakan memprediksi produktivitas kerja berdasarkan mutasi. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 6,632 + 0,697x60$ . Persamaan regresi yang telah ditemukan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau ramalan berapa nilai dalam variabel Produktivitas Kerja akan terjadi, bila nilai dalam variabel Mutasi ditetapkan. Jadi diperkirakan nilai Mutasi dinaikkan sampai optimal 60, maka produktivitas kerja akan meningkat menjadi 48,452. Ini berarti tingkat korelasinya tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik mutasi, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena. Dari hasil signifikansinya antara mutasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai thitung sebesar 3,331 selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan harga ttabel untuk taraf signifikansi 95% atau alpha 5% uji dua pihak dan  $dk = 12 - 2 = 10$ , maka diperoleh nilai 2,228. Oleh karena itu, thitung  $>$  ttabel ( $3,331 > 2,228$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena”. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi atau koefisien penentu diperoleh nilai kontribusi yang diberikan oleh mutasi dengan produktivitas kerja sebesar 52,5%. Hal itu berarti bahwa selebihnya yaitu 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kedua, Ada hubungan yang kuat antara mutasi dan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien korelasi dimana diperoleh nilai sebesar 0,725. Ketiga,  $t$  hitung tersebut dibandingkan dengan  $t$  tabel, hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,331 > 2,228$ ) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa mutasi berhubungan terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pengadilan Agama Wamena. Keempat, Kontribusi yang diberikan oleh mutasi terhadap produktivitas kerja dari perhitungan tersebut diperoleh nilai kontribusi 52,5% yang artinya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

- Dharma, Surya, 2004, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Program Pascasarjana FISIP, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Irianto, Agus, 2004, *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: Prenada Media.
- Kreitner, Robert, 2010, *Perilaku Organisasi Edisi 9*, Jakarta Selatan, Salemba Empat.
- Lukman, Sampara, 1999, *Manajemen Kualitas Pelayanan*. STIA LAN Press, Jakarta.
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Moenir, 1995, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 1994, *Manajemen Personalia: Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, Handari, 1990, **Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja**, Masagung, Jakarta.
- Newstrom, John W, 2007, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ke tujuh,. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 1984, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, CV.Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, 2011, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2010, *Metode Penelitian Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Triguno, 1997, *Budaya Kerja, Meningkatkan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Golden Terayon Press, Jakarta.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wignjosoebroto, Sritomo, 2003, *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*, Guna Widya, Jakarta.
- Yuniarsi, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA, Bandung.