

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT**  
**DI KEPOLISIAN RESORT BANTAENG**



Oleh :

**DWI WAHYUNI**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116920

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI**  
**KEPOLISIAN RESORT BANTAENG**

Sebagai Salah Satu Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Public (S.AP)

Disusun Dan Diajukan Oleh:

**DWI WAHYUNI**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116920

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja  
Aparat di Kepolisian Resor Bantaeng


Nama Mahasiswa : Dwi Wahyuni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116920

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara




Dekan



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730227

Ketua Program Studi

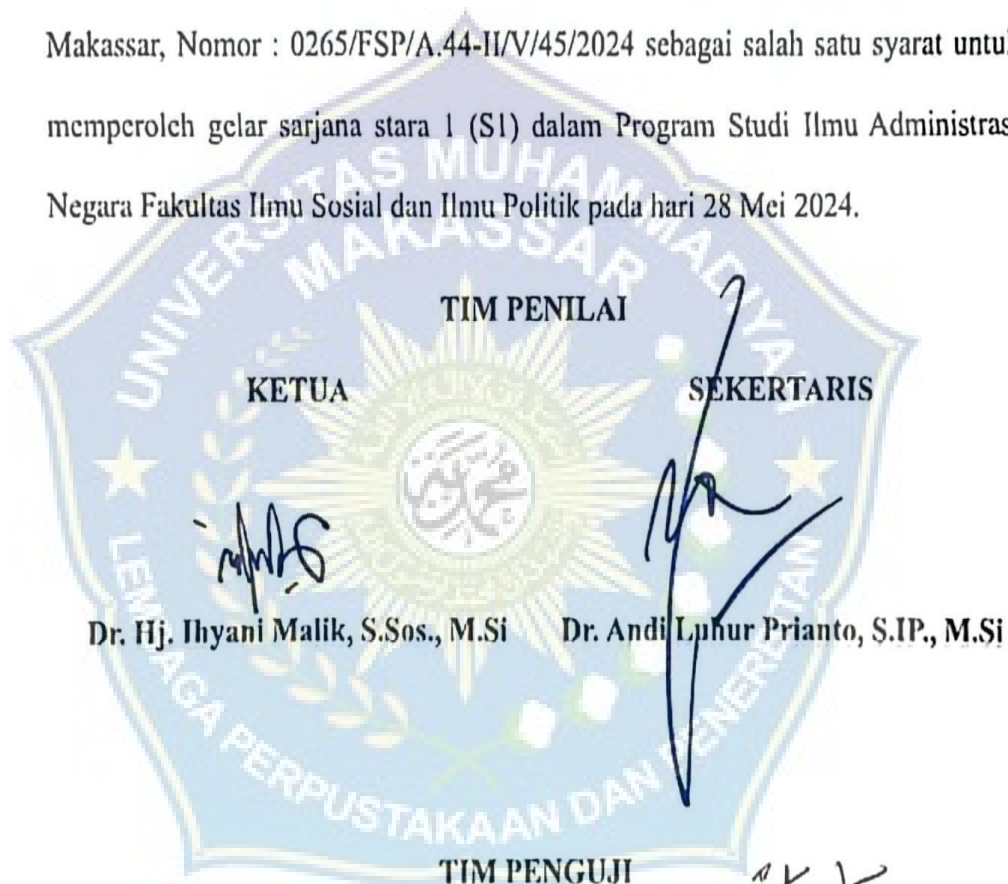


Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991742

## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan surat keputusan ujian skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0265/FSP/A.44-II/V/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana stars 1 (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada hari 28 Mei 2024.



1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
2. Abdul Kadir Adys, SH., MM
3. Dr. Abdi, M. Pd
4. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.Si

(  )  
(  )  
(  )  
(  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dwi Wahyuni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611116920

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasi oleh orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 04 Juni 2024

Yang Menyatakan,



Dwi Wahyuni

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah Robbil Alamin, Segala puji dan Syukur Penulis panjatkan rasa Syukur yang tidak terhingga kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resort Bantaeng”**.

Skripsi yang penulis buat merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusun skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun segi Bahasa dalam penulisan yang digunakan karena banyak terbatanya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada yag terhormat:

1. Terimah kasih tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Abdul Gani dan Ibu Samriati yang rela mengorbankan banyak hal untuk saya, senantiasa mendidik dan membimbing saya, selalu memberi semangat, memberikan doa, memberi kasih sayang, motivasi, dan pembelajaran yang berharga sejak kecil hingga sekarang. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang sangat

mendukung anaknya untuk mencapai cita-citanya. Terimah kasih Bapak dan Ibu yang rela merantau ke Negari orang untuk membuktikan bahwa anakmu juga bisa menjadi seorang sarjana.

2. Bapak Abdul Kadir Adys, S.H., MM selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Yusuf S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Plt Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak Abdul Kadir Adys, S.H., MM selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Yusuf, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara atas segala ilmu yang diberikan kepada penulis. Bapak dan Ibu Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Bapak Aipda Jurhasman, S.Sos selaku PS. Paur Subbagbinkar Bag SDM Resort Bantaeng Dan Bapak Brigpol Syamsul Bahri S.M selaku Kabag SDM Kepolisian

Resort Bantaeng yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kepolisian Resor Bantaeng (Polres Bantaeng) dan membantu peneliti selama penelitian berlangsung.

10. Kakak saya Syahrir S.M serta adik saya Satia Putri Ramadani, Wahdania dan Muh. Noval yang selalu senantiasa memberi semangat, selalu memberi nasehat, dan seluruh keluarga saya yang senantiasa memberi dukungan dan doa terbaik kepada saya.
11. Untuk kakak Rezky Novita Said, S.Stat, terima kasih atas ilmu dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dan telah menyempatkan waktunya membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk sahabatku Mutiara Zakinah, Miftahul Jannah, dan Nabilah Luthfiyyah, terima kasih atas segala bantuan, waktu support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat masa sulit mengerjakan skripsi ini.
13. Teman-teman kelas IAN-D Prodi Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2020 yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
14. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri. Dwi Wahyuni. Teimah kasih sudah berjalan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, waktu sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena telah memutuskan tidak menyerah di tahun ini. Sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini kamu telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang



patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Dwi Wahyuni. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Akhir kata, penulis berharap ALLAH SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



Makassar, 04 Juni 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dwi Wahyuni', written over a horizontal line.

Dwi Wahyuni

## ABSTRAK

**Dwi Wahyuni, 105611116920 (2024). Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resor Bantaeng. Skripsi program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar. (Dibimbing oleh Abdul Kadir Adys dan Muhammad Yusuf)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat Kepolisian Resor Bantaeng. Kinerja aparat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu Mutasi kerja. Mutasi kerja yang baik dan terarah dapat meningkatkan kinerja aparat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif, dengan menggunakan instrument kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *total sampling*, sasarannya yaitu aparat kepolisian Resor Bantaeng dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 22 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Keabsahan data diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi kerja memberikan pengaruh terhadap aparat Kepolisian Resor Bantaeng. Berdasarkan output dari model summary hasil yang diperoleh R sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependent atau kinerja aparat (Y) yang juga di perkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,674 atau 67,4%. Terlihat nilai R square yang diperoleh adalah  $0.674 = 67.4\%$  yang berarti kinerja aparat dipengaruhi oleh mutasi kerja sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Mutasi Kerja, Dan Kinerja Aparat

## ABSTRACT

**Dwi Wahyuni, 105611116920 (2024). *The Effect of Job Rotation on the Performance of Bantaeng Resort Police Officers. Undergraduate thesis, Public Administration Study Program, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Abdul Kadir Adys and Muhammad Yusuf***

The purpose of this study is to determine the effect of job rotation on the performance of Bantaeng Resort Police officers. The performance of officers is influenced by several factors, one of which is job rotation. Proper and directed job rotation can improve officer performance. This study uses a descriptive quantitative and associative research method, utilizing a questionnaire as an instrument. The sampling technique used in this study is total sampling, targeting Bantaeng Resort Police officers with a sample size of 22 individuals. The data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique employs simple linear regression analysis. Data validity is ensured through validity and reliability tests.

The results of this study show that job rotation has an effect on the performance of Bantaeng Resort Police officers. Based on the output from the model summary, the R value obtained is 0.821, indicating the influence of the independent variable, job rotation (X), on the dependent variable, officer performance (Y), which is further strengthened by the coefficient of determination (R Square) or its determination coefficient of 0.674 or 67.4%. This R square value of  $0.674 = 67.4\%$  means that officer performance is influenced by job rotation by 67.4%, with the remaining 32.6% influenced by other factors not included in the study.

**Keywords:** Job Rotation, Officer Performance

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	6
B. Teori Dan Konsep.....	7
C. Kerangka Pikir.....	19
D. Hipotesis Penelitian.....	20
E. Definisi Operasional.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
A. Waktu dan Lokasi.....	25
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
E. Teknik Analisis Data.....	26
F. Teknik Pengabsahan Data.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>29</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	29

B. Hasil Penelitian .....	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>111</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	6
Tabel 4. 1 Data Mutasi Aparat Kepolisian Resor Bantaeng 2023 .....	42
Tabel 4. 1 Data Mutasi Aparat Kepolisian Resort Bantaeng 2023 .....	42
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4. 3 Mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalamn yang dimiliki .....	48
Tabel 4. 4 Mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki .....	48
Tabel 4. 5 Mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini .....	49
Tabel 4. 6 Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama .....	50
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman .....	50
Tabel 4. 8 Memahami tujuan mutasi yang didapatkan .....	52
Tabel 4. 9 Memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.....	53
Tabel 4. 10 Memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan.....	53
Tabel 4. 11 Mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.....	54
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan .....	54
Tabel 4. 13 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi .....	56
Tabel 4. 14 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri .....	57
Tabel 4. 15 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang .....	57
Tabel 4. 16 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier .....	58
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan .....	59

Tabel 4. 18 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya .....	60
Tabel 4. 19 Mendapatkan muatsisudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini .....	61
Tabel 4. 20 Mendapatkan matasi sesuai degan skill yang dimiiki.....	62
Tabel 4. 21 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang .....	62
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecakapan .....	63
Tabel 4. 23 Mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini .....	65
Tabel 4. 24 Mendaptakan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanys data ini .....	65
Tabel 4. 25 Mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang dimiliki .....	66
Tabel 4. 26 Mendaptakan muatsi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini .....	67
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab .....	67
Tabel 4. 28 Selalu bekerja dengan baik.....	70
Tabel 4. 29 Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti .....	70
Tabel 4. 30 Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab .....	71
Tabel 4. 31 Berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	72
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....	72

Tabel 4. 33 Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku .....	74
Tabel 4. 34 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik .....	74
Tabel 4. 35 Melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan .....	75
Tabel 4. 36 Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja .....	76
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....	76
Tabel 4. 38 Datang ketempat kerja dengan tepat waktu .....	78
Tabel 4. 39 Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.....	79
Tabel 4. 40 Tidak menunda-nunda pekerjaan.....	79
Tabel 4. 41 Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai .....	80
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	80
Tabel 4. 43 Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	82
Tabel 4. 44 Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan .....	82
Tabel 4. 45 Memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan .....	83
Tabel 4. 46 Menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan .....	84
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas .....	84
Tabel 4. 48 Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain .....	86
Tabel 4. 49 Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan .....	87
Tabel 4. 50 Bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.....	87



Tabel 4. 51 Mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.....	88
Tabel 4. 52 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian .....	89
Tabel 4. 53 Uji Normalitas .....	90
Tabel 4. 54 Hasil Uji Validitas Variabel X Mutasi Kerja .....	92
Tabel 4. 55 Uji Validitas Variabel X Pengujian ke-2 .....	93
Tabel 4. 56 Uji Reliabilitas Variabel X .....	94
Tabel 4. 57 Uji Validitas Variabel Y.....	95
Tabel 4. 58 Uji Validitas Variabel Y Pengujian ke-2.....	95
Tabel 4. 59 Uji reliabilitas variabel Y .....	96
Tabel 4. 60 Jenis Variabel .....	97
Tabel 4. 61 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial .....	97
Tabel 4. 62 Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi.....	99
Tabel 4. 63 Hasil Uji Koefisien Determinan Analisis R Square .....	99

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir..... 20

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi ..... 33



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa disebut dengan (Polri) adalah lembaga non-departemen yang di mana bertugas menegakkan hukum, menjaga ketertiban dan keamanan, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya.

Dalam melaksanakan peran dari kepolisian, sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh terhadap sumber daya lainnya dalam menjalankan tugas kepolisian. Sumber daya manusia juga merupakan komponen produksi lembaga yang berkembang.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 5 huruf a menyatakan bahwa mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi Polri, memberikan pembinaan karier, memberikan pengalaman dan wawasan, dan meningkatkan kemampuan anggota yang bersangkutan. Disebutkan pula pada pasal 5 huruf b dilaksanakan atas permohonan Anggota dengan tetap mengutamakan kepentingan organisasi (Yoon, 2014). Namun, temuan peneliti pada tanggal 24 Maret 2022 menunjukkan bahwa alat yang dimodifikasi masih tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya, yang menghambat kinerja dan memerlukannya untuk beradaptasi terlebih dahulu dengan pekerjaan baru.

Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan seseorang ke situasi lain dengan bertujuan agar seseorang yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memperoleh prestasi kerja yang semaksimalnya kepada organisasi (Sastrohadiwiryono, 2002). Istilah yang sama dengan pengertian dari mutasi adalah pemindahan, transfer serta job rotation pegawai (Hasibuan, 2014). Mutasi adalah perubahan posisi atau sebuah jabatan yang dilaksanakan secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) pada organisasi.

Mutasi sendiri dilaksanakan agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif. Mutasi sendiri tidak mempunyai sebuah arti bila tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sistem mutasi memberikan peluang kepada pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penilaian pelaksanaan mutasi harus objektif dan didasarkan pada indeks prestasi pegawai. Kemampuan kerja dan rasa tanggung jawab atas mutasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan.

Menurut (Dessler, 2015) kinerja adalah perbandingan prestasi nyata karyawan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kata dasar kinerja itu sendiri adalah kerja yang memiliki arti sebagai prestasi atau hasil dari sebuah pekerjaan. Istilah kinerja itu sendiri berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi nyata atau kinerja) yang berkaitan dengan semua aktivitas dalam suatu organisasi kerja.

Untuk mengetahui seberapa jauh pencapaian yang telah dicapai untuk tujuan organisasi, manajemen atau atasan harus memahami kinerja. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berbeda dengan sumber daya lainnya karena kualitas dan kuantitas sumber daya manusia selalu meningkat seiring berjalannya waktu.

Kinerja (*job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*) adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan termasuk karakteristik dari individu tetapi merupakan wujud dari sebuah kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata. Hasil penelitian (Saing, 2017) menemukan bahwa Mutasi dan pelatihan memiliki peran yang penting baik secara individu ataupun secara bersama-sama dalam hal meningkatkan kinerja dari pegawai sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian (W. M. Sari, 2017) terkait pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian Resort Musi Rawas juga mengemukakan bahwa mutasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepolisian Resort Musi Rawas. Demikian pula hasil dari penelitian (Mashuri, Muh. Mahfut, N. Rachma, Mustapita, 2021) mengemukakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di kepolisian Resort (Polres) Bantaeng sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat dilihat dengan meningkatnya kinerja aparat dalam melaksanakan tugas. Selain itu, dengan

adanya mutasi dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab aparat terhadap amanah yang diemban.

Dalam sambutan Kapolres Bantaeng AKBP Edward Jacky Tofani Umbu Kaledi SH, S.I.K, MM menerangkan bahwa Proses mutasi merupakan hal yang wajar dan bersifat rutin di lakukan organisasi Polri, karena adanya pergantian pejabat menjadi jaminan moral dan professional, sesuai dengan harapan masyarakat. Banyak inovasi maupun prestasi yang telah didapatkan oleh pejabat lama sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif serta keharmonisan antar sesama aparat kepolisian.

Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi bagi kepolisian Resort (Polres) Bantaeng untuk dapat meningkatkan kinerja aparat dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang keahlian masing-masing serta dengan adanya mutasi tidak menjadikan aparat jenuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Penelitian ini akan mengidentifikasi dan mengukur kinerja aparat kepolisian Resor (Polres) Bantaeng apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja aparat dengan menggunakan teori-teori serta konsep-konsep terkait ilmu administrasi negara.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kepolisian Resort Bantaeng**".

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan:

1. Bagaimana deskripsi mutasi kerja aparat di Kepolisian Resort Bantaeng?
2. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resort Bantaeng?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi mutasi kerja aparat di Kepolisian Resort Bantaeng
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resort Bantaeng

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pengetahuan dalam memperkaya wawasan mengenai konsep pelaksanaan mutasi kerja bagi aparat kepolisian agar pelaksanaan mutasi dapat berjalan secara optimal.

#### **2. Manfaat Praktisi**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan maupun acuan bagi instansi yang terkait khususnya di ruang lingkup Kepolisian Resort Bantaeng itu sendiri mengenai pelaksanaan mutasi serta semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak dan para pembaca.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pembanding dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Faktor Persamaan	Faktor Perbedaan
1.	(Saing, 2017) pengaruh mutasi dan penelitian terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Bekasi.	Fokus Kuantitatif Menggunakan instrument kuesioner	Indicator Lokus penelitian Jumlah sampel
2.	(W. M. Sari, 2017) “pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian Resort Musi Rawa”.	Fokus Kuantitatif Menggunakan instrument kuesioner	Indicator Lokus penelitian Jumlah sampel
3.	(Mustapita, 2020) dengan judul penelitian “pengaruh mutasi, shift, komitmen organisai dan training terhadap kinerja pegawai karyawan pada PT Otsuka Indonesia (studi kasus karyawan inspeksi packing softbag PT Otsuka Indonesia)”.	Fokus Kuantitatif Menggunakan instrument kuesioner	Indicator Lokus penelitian Jumlah sampel

*Sumber : Penelitian terdahulu*



## **B. Teori Dan Konsep**

### **1. Mutasi Kerja**

Istilah-istilah yang pengertiannya sama dengan mutasi adalah pemindahan, transfer, dan job rotation karyawan (Hasibuan, 2014). Mutasi adalah perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilaksanakan baik secara horizontal ataupun secara vertikal (promosi atau demosi) di dalam organisasi.

Menurut (Plutzer, 2021) Mutasi adalah proses perubahan atau pemindahan jabatan dengan harapan pemindahan atau perubahan tersebut anggota yang dimutasi dapat berkembang.

Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan seseorang ke situasi lain dengan bertujuan agar seseorang yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memperoleh prestasi kerja yang semaksimalnya kepada organisasi (Sastrohadiwiryo, 2002).

Mutasi kerja atau pemindahan adalah kegiatan yang rutin dilakukan dalam organisasi yang bertujuan untuk prinsip "*the right man in the right place*" atau menempatkan orang yang tepat (Kadarisman, 2012). Adapun mutasi yang dilaksanakan organisasi bertujuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif serta efisien. Mutasi terjadi karena ada 2 alasan yaitu karena keinginan pegawai dan kebutuhan organisasi. Adapun mutasi yang paling banyak dilakukan adalah kebutuhan organisasi, hal tersebut dilakukan agar dapat menghilangkan perasaan jenuh pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, menyesuaikan lingkungan organisasi, diri serta sistem dari prosedur kerja yang berubah.

Pengertian mutasi bila berpandangan pada manajemen sumber daya manusia mempunyai dua pengertian, yaitu a). perpindahan pegawai dari tempat yang satu ke tempat yang lainnya yang biasa disebut “alih tempat”. b). perpindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang baru dalam suatu organisasi yang biasa di sebut sebagai “alih tugas”. (Saydam 2000: 544) dalam buku (Kadarisman, 2012).

Untuk memastikan bahwa mutasi tidak berdampak negatif pada organisasi, diperlukan pertimbangan yang matang sebelum melakukan mutasi. Sebelum membuat keputusan, disarankan untuk berbicara dengan karyawan yang akan dimutasikan agar mereka tidak membuat keputusan yang salah.

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan pegawai yang bertujuan pegawai tersebut dapat berprestasi dan memiliki kontribusi kerja yang baik terhadap organisasi (Sadili 2006: 254) dalam (Efrianti & Wibisono, 2017). Dalam hal ini pegawai yang telah lama bekerja pada suatu tempat akan merasa bosan dan jenuh. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab produktivitas kerja menurun yang membuat kontribusi pegawai terhadap organisasi menurun dan dapat membuat pegawai menjadi setres. Jadi bisa disimpulkan bahwa mutasi kerja adalah proses pemindahan fungsi dan tugas karyawan di dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Hasibuan 2005: 102) dalam (Kadarisman, 2012) adapun tujuan mutasi kerja yaitu:

1. Untuk Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Untuk menyeimbangkan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan.
3. Untuk Menambah pengetahuan pegawai.
4. Untuk menghilangkan perasaan jenuh terhadap pekerjaan.
5. Sebagai landasan pegawai untuk meningkatkan karier.
6. Sebagai sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan.
7. Sebagai imbalan atau pengakuan terhadap prestasi kerja.
8. Untuk meningkatkan spirit atau semangat kerja.
9. Untuk pengamanan yang baik.
10. Untuk penyesuaian pekerjaan terhadap fisik pegawai.
11. Menyelesaikan masalah atau perselisihan yang timbul antar pegawai.

Menurut (Samsudin 2006: 255) dalam (Kadarisman, 2012) adapun tujuan mutasi yaitu pegawai yang dimutasi berarti diberikannya kesempatan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja serta dapat mengembangkan karier, menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan. Adapun jenis-jenis mutasi menurut (Samsudin 2006:255) dalam (Kadarisman, 2012) adalah :

1. Mutasi karena keinginan pegawai.

Tidak menutup kemungkinan mutasi dilakukan karena keinginan dari pegawai itu sendiri karena memilih lingkungan kerja yang lebih baik ataupun dengan berbagai alasan lainnya.

2. Mutasi karena kebijakan manajemen

Jenis dari mutasi ini karena manajemen dari SDM itu sendiri yang mengeluarkan kebijakan atau melakukan program jangka pendek maupun

program jangka panjang. Program jangka pendek itu sendiri karena adanya tuntutan yang mendesak sedangkan program jangka panjang usaha untuk tetap menstabilkan organisasi itu sendiri.

Faktor mutasi itu sendiri menurut (Hasibuan 2005: 103) dalam (Masturoh & Anggita, 2018) ada tiga dasar dalam melaksanakan mutasi yaitu :

1. Merit System

Merit system merupakan mutasi yang dilakukan bersifat ilmiah, objektif serta dari hasil prestasi. Merit system ini adalah dasar dari mutasi yang baik karena :

- a. Output dan hasil kerja yang meningkat.
- b. Meningkatnya semangat kerja
- c. Jumlah kesalahan menurun
- d. Disiplin pegawai semakin baik.
- e. Jumlah kecelakaan menurun.

2. Seniority System

Seniority system merupakan mutasi yang didasarkan masa kerja, pengalaman kerja dan usia dari pegawai. Sistem dari mutasi ini tidak berpandangan pada objektif karena jabatan baru yang dipegang oleh pegawai tersebut belum tentu mampu menjalankannya.

3. Spoil system merupakan mutasi yang berlandaskan atas kekeluargaan. menurut Hasibuan (2008) dalam (Alsyani, 2015) ada lima indikator mutasi kerja yang dikemukakan yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan memiliki jam terbang yang tinggi.

b. Pengetahuan

Pengetahuan memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi serta mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami tujuan dari mutasi.

c. Kebutuhan

Kebutuhan adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

d. Kecakapan

Kecakapan Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala Keputusan.

Indikator dalam mutasi jabatan menurut: (Malayu, 2004:108) dalam (Linton et al., 2020) ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memenuhi keinginan karyawan yang bersangkutan;
2. Untuk memenuhi kekurangan tenaga di unit/bagian lain;
3. Untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kecakapan, kemampuan dan bidangnya.

4. Untuk meningkatkan pengakuan dan kepercayaan mengenai kecakapan serta kemampuan karyawan untuk menduduki jabatan pekerjaan yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis dan menguji indikator kinerja pegawai yang dikemukakan Hasibuan (2008) dalam (Alsyani, 2015) ada lima indikator yang merupakan pengukur kinerja pegawai yaitu: (1). Pengalaman, (2). Pengetahuan (3). Kebutuhan (4). Kecakapan (5). Tanggung jawab.

Pasal 1 angka 8 Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 16 Tahun 2012 tentang mutasi anggota kepolisian menjelaskan pemindahan anggota ke jabatan lain atau antar daerah. Pasal 1 angka 9 menjelaskan Mutasi jabatan adalah pemindahan anggota dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang bersifat promosi, setara, maupun demosi.

Sifat mutasi terdiri dari :

- a. Mutasi bersifat promosi

Mutasi bersifat promosi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf a merupakan pengangkatan atau pemindahan anggota yang dilakukan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatnya lebih tinggi.

- b. Mutasi bersifat setara

Mutasi bersifat setara sebagaimana yang dimaksud dalam pasala 8 huruf b merupakan pengangkatan atau pemindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatnya sejajar.

c. Mutasi bersifat demosi

Mutasi bersifat demosi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 c merupakan pemindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatnya lebih rendah serta dapat di berhentikan dari jabatan.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang memiliki arti sebagai prestasi kerja atau prestai yang dicapai seseorang. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22) dalam (Haryudina, 2016). Menurut pendekatan manajemen, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hal yang dihasilkan ataupun jasa yang diberikan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Luthas, 2005:165) dalam (Paparang et al., 2021).

Robbins (2003) dalam (S. P. Sari, 2003) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dimana kemampuan itu sendiri bisa dilihat dari hasil kerja dari seorang pegawai selain itu motivasi juga memberikan dampak terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri.

Kinerja berarti sebagai kemampuan, prestasi, penampilan dan kapasitas. Menurut The Scriber-Batam (1979), kinerja berasal dari kata "*to perform*" yang berarti melakukan, melaksanakan dan menjalankan (Haryono, 2018).

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam sebuah pengukuran kinerja indikator kinerja menjadi

sebuah acuannya. Menurut Sedarmayanti (2004: 198) indikator kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dicapai sesuai dengan sasaran serta tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja haruslah sesuatu yang dapat dihitung, diukur dan digunakan dasar penilaian tingkat kinerja dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran serta visi dan misi organisasi. Bastian (2001) dalam (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014). kinerja itu sendiri lebih menekankan mengenai proses pencapaian hasil kerja.

Sebuah tingkatan kinerja terbagi atas kinerja individu serta kinerja kelompok. Manajemen kinerja adalah proses untuk menghubungkan tujuan organisasi serta tujuan individu menjadi sebuah tujuan yang sama.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari kerja yang telah dilakukan dan dijalankan sebagaimana sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perencanaan kinerja menurut Wirawan (2009: 100) dalam (Na & Hipertensiva, n.d.) adalah bagian awal dari manajemen kinerja. Kinerja karyawan itu sendiri sangat perlu di kelola hal ini dilakukan guna memenuhi harapan organisasi. Perencanaan kinerja merupakan bertemunya pegawai yang di nilai (apparaisee) dengan penilaian superiornya yang membahas tentang :

- a. Tanggung jawab, pekerjaan dan tugas ternilai,
- b. Kompetensi yang di nilai agar melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik
- c. Standar kinerja dalam hal pelaksanaan pekerjaan.
- d. Menentukan cara untuk mencapai kinerja.



- e. Pengukuran kinerja, instrumen dan waktu pelaksanaan.
- f. Melakukan perencanaan pengembangan ternilai.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Efektivitas serta efisien.
- b. Tanggung jawab dan otoritas.
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif.

Menurut Robbins (2006) dalam (Yusri, 2020) ada lima indikator yang dikemukakan untuk mengukur kinerja pegawai itu sendiri di antaranya yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan serta dinyatakan dalam istilah jumlah hasil aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat pekerjaan yang terselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan yang dilihat dari sudut koordinasi secara maksimal waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku. Secara maksimal dengan tujuan menaikkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan fungsi kerja tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam (Fitria, 2018) mengemukakan indikator dari kinerja ada 4 (empat) diantaranya yaitu :

### 1. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang dikerjakan.

### 2. Kuantitas output

Peningkatan volume atau jumlah suatu bagian keberhasilan yang dapat diukur melalui peningkatan keberhasilan pegawai.

### 3. Dapat tidaknya dipercaya

Apakah seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan tingkat kemampuan ketelitian, kemauan serta motivasi.

### 4. Sikap kooperatif

Menjunjung tinggi sikap kerjasama diantaranya sesama orang yang berada di dalam organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis dan menguji indikator kinerja pegawai yang dikemukakan Robbins (2006) ada lima indikator yang merupakan pengukur kinerja pegawai yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Ada 5 manfaat dalam pengukuran menurut Wayne C. Parker yaitu :

### 1. Peningkatan mutu dalam mengambil sebuah keputusan.

Pengukuran kinerja dapat memberikan masukan kepada pimpinan untuk menentukan misi dan tujuan tercapainya hasil.

2. Peningkatan akuntabilitas internal.

Pengukuran kinerja dapat menciptakan akuntabilitas di dalam organisasi dari jabatan terbawah hingga jabatan tertinggi.

3. Peningkatan akuntabilitas publik.

Pengukuran kinerja dapat menjadi tolak ukur pemerintah terhadap penilaian kerjanya yang di nilai oleh masyarakat.

4. Pendukung perencanaan Strategi serta penetapan tujuan.

Pengukuran kinerja ini digunakan untuk melihat ukuran kinerja serta melihat sejauh mana kemajuan dari sebuah program.

5. Menjadi suatu entitas untuk penentuan penggunaan sumber daya.

Masyarakat dapat menilai program pemerintah dengan peningkatan pajak yang di kenakan kepada mereka. Memberikan evaluasi yang mengarah pada penilaian apa memang pemerintah bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut Schaffer (1991) dalam buku (Haryono, 2018) yang disarankan dalam mengatasi masalah dalam kinerja yaitu :

1. Memilih tujuan yaitu pilihlah tujuan dengan hal yang mendesak
2. Menentukan target minimal yaitu dalam mengerjakan tugas harus memiliki sebuah tujuan yang terukur dan hanya fokus pada target yang jelas.
3. Melakukan komunikasi yang jelas yang artinya berkomunikasi kepada semua pihak terkait hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Membagi sebuah tanggung jawab artinya dalam sebuah pekerjaan membagi sebuah tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok.
5. Memperpanjang dan memperluas proses artinya apabila target yang ditentukan telah tercapai maka dapat memperluas sebuah target selanjutnya.

### 3. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Kalau regresi linear sederhana menggunakan satu variabel independen untuk menjelaskan atau memprediksi hasil dari variabel dependen Y. Dengan demikian secara sederhana dapat dikatakan bahwa, apabila kita ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana.

#### Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadrat,

perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

### C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resor Bantaeng untuk mengetahui seberapa berpengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian, dimana banyaknya terjadi mutasi dilingkungan Kepolisian Resor Bantaeng yang memang dianggap dalam sebuah organisasi itu hal yang wajar namun dibalik semua itu mutasi kerja itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari aparat kepolisian.

Penelitian pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian di kepolisian resor Bantaeng ini akan menggunakan 2 indikator diantaranya indikator mutasi menurut Hasibuan (2008) dalam (Alsyani, 2015) yaitu: (1). Pengalaman, (2).

Pengetahuan (3). Kebutuhan (4). Kecakapan (5). Tanggung jawab. Serta indikator kinerja Robbins (2006) yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian dari beberapa teori dan konsep yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah ada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Bantaeng.

## E. Definisi Operasional

Variasi pada penelitian ini mempunyai 2 (dua) variable, yaitu variable Mutasi kerja sebagai independent/bebas atau variable X dan variable kinerja pegawai sebagai variable dependen/terkait atau variable Y. Mutasi kerja adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal di kepolisian resor Bantaeng. Sedangkan kinerja aparat kepolisian pada penelitian ini adalah kemampuan dan kualitas aparat kepolisian di Kepolisian Resor Bantaeng.

Variable mutasi kerja di kepolisian resor Bantaeng dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator menurut Hasibuan (2008) dalam (Alsyani, 2015) yaitu:

### 1. Pengalaman

Pengalaman dalam penelitian ini adalah pengalaman aparat polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini.
- b. Mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.
- c. Mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerja saat ini.
- d. Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.

### 2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini adalah pengalaman aparat polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Memahami tujuan mutasi yang didapatkan
- b. Memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan

- c. Memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan
- d. Mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.

### 3. Kebutuhan

Kebutuhan dalam penelitian ini adalah kebutuhan aparat polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.
- b. Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri.
- c. Mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya.
- d. Mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier.

### 4. Kecakapan

Kecakapan dalam penelitian ini adalah kecakapan aparat polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.
- b. Mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini.
- c. Mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki
- d. Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya ini.

### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam penelitian ini adalah tanggung jawab aparat polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini.
- b. Mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini.



- c. Mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala kepuasan yang diambil.
- d. Mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.

Variabel kinerja di Kepolisian Resort Bantaeng dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator menurut Robbins (2006) dalam (Nilgawati, 2002), yaitu :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja kualitas kerja aparat Polres Bantaeng yang dilihat dalam penelitian ini adalah berdasarkan:

- a. Selalu bekerja dengan baik
- b. Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.
- c. Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.
- d. Berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas dalam penelitian ini adalah Kuantitas aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
- c. Melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan.
- d. Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja

#### 3. Kecepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Datang ketempat kerja dengan tepat waktu.
- b. Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- c. Tidak menunda-nunda pekerjaan.
- d. Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai

#### 4. Efektivitas

Efektivitas dalam penelitian ini adalah efektivitas aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian dalam penelitian ini adalah kemandirian aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.
- b. Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
- c. Bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.
- d. Mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian yang di butuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan lamanya. Adapun lokasi penelitian bertempat di Kantor Resor (Polres) Bantaeng.

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pasti dengan menghitung angka real dari aplikasi SPSS. Maka secara ilmiah jenis penelitian ini memiliki nilai pasti yang di antara signifikan diterima atau tidak diterimanya hipotesis tersebut sudah jelas dan pasti. Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan asosiatif.

#### C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang telah mendapatkan mutasi pada kantor kepolisian resor (polres) Bantaeng pada tahun 2023 di bulan Desember yang berjumlah sebanyak 22 orang. Karena jumlah sampel merupakan sampel kecil (<30) maka metode sampel yang digunakan adalah total sampling.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, kuesioner pertama untuk memperoleh dua tanggapan responden terkait pengaruh Mutasi kerja (variable X) beserta indikator-indikatornya terhadap kinerja aparat kepolisian (variabel Y), dan kuesioner kedua untuk memperoleh data tanggapan responden terkait kerja aparat kepolisian (variabel Y) beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh Mutasi kerja (variable X). kedua kuesioner tersebut peneliti berkaitan kepada Aparat kepolisian atau responden di Kantor Kepolisian Resort Bantaeng.

Kuesioner tersebut dilengkapi skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Kantor Kepolisian Resort Bantaeng tentang variable Mutasi kerja dan variable kinerja aparat kepolisian ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

#### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Sederhana (pengaruh). Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Sedangkan teknik analisis

regresi linier sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel (X) Mutasi kerja terhadap variabel (Y) kinerja aparat kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Bantaeng. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (prediction). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan pada penelitian ini, adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan rumus:

Y = variabel kinerja aparat kepolisian

X = variabel Mutasi kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *Software SPSS Version 25*. Hasil analisis regresi dapat pula digunakan untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### **F. Teknik Pengabsahan Data**

Data yang diguakan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validasi dilakukan untuk menguji kevalidan/keakuratan dari kuesioner penelitian, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan utuk menguji konsistensi/kehandalan dari kuesioner penelitian.

Penelitian akan melakukan uji validasi menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment, jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator manapun pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0,05$ .

Penelitian akan melakukan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  atau angka Cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{alpha}$  atau angka Cronbach alpha  $\geq 0,7$  maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Letak Geografis Kabupaten Bantaeng dan Profil Singkat Kepolisian Resort Bantaeng**

Kabupaten Bantaeng adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Bantaeng terletak di daerah Pantai yang memanjang pada bagian Barat dan Timur sepanjang 21,5 kilometer yang cukup potensial untuk berkembang perikanan dan rumput laut. Letak kabupaten berbatasan di Utara dengan kabupaten Gowa dan Bulukumba, di Timur dengan Bulukumba, Selatan dengan Laut Flores, dan Barat berbatasan dengan kabupaten Jenepono. Secara administrasi kabupaten Bantaeng terdiri atas 8 kecamatan yang terbagi atas 21 Kelurahan dan 46 Desa.

Kepolisian Resort Bantaeng merupakan satuan pelaksana tugas Kepolisian Republik Indonesia di wilayah Kabupaten Bantaeng. Polres Bantaeng dalam menjalankan roda organisasinya dipimpin oleh seorang perwira menengah polri berpangkat Ajun Komisaris Besar polisi yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolda Sulselbar dalam pelaksanaan tugas-tugas yang di embannya. Tugas utama yang di emban oleh Polres Bantaeng dalam rangka menjalankan tugas-tugas Kepolisian yang menjadi tanggung jawabnya yaitu memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di seluruh wilayah hukum yang menjadi tanggung jawabnya di Kabupaten Bantaeng yang terdiri dari 8 kecamatan dan 46 desa. Tugas-

tugas kepolisian yang diembannya dijalankan melalui beberapa jenis kegiatan seperti misalnya penyuluhan narkoba, sosialisasi berkendara, patrol rutin, dan juga melalui keberadaan layanan kepolisian bagi Masyarakat seperti misalnya layanan SPKT, BPKB Dan STNK, SKCK, SIM, Ijin keramaian, pantau kasus, dan pengamanan obyek khusus. Kepolisian Resort Bantaeng itu sendiri di Jalan Sungai Bialo No. 19, Kelurahan Letta, Kecamatan Bantaeng, Kabupaten Bantaeng dengan kode pos 92411.

### **Susunan Organisasi**

- a. Polres dipimpin oleh Kapolres
- b. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kapolres sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibantu oleh Wakapolres
- c. Susunan organisasi Polres terdiri atas:
  - 1) Seksi Pengawasan, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Pengawasan
  - 2) Seksi Profesi dan pengamanan, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan
  - 3) Bagian Operasi, yang dipimpin oleh Kepala Bagian Operasi
  - 4) Bagian Perencanaan, yang dipimpin oleh Kepala Bagian Perencanaan
  - 5) Bagian Sumber Daya Manusia, yang dipimpin oleh Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
  - 6) Bagian Logistik, yang dipimpin oleh Kepala Bagian Logistik;
  - 7) Seksi Hubungan Masyarakat, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Hubungan Masyarakat
  - 8) Seksi Hukum, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Hukum



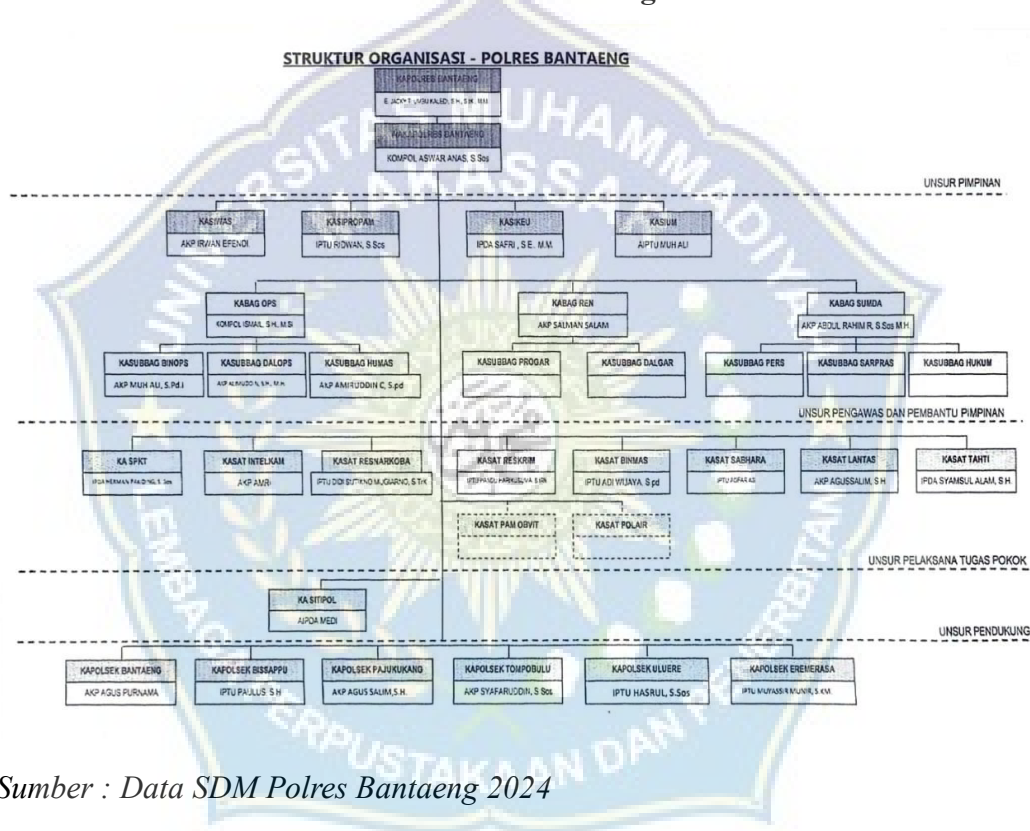
- 9) Seksi Teknologi Informasi Komunikasi, Yang dipimpin oleh Kepala Seksi Teknologi Informasi Komunikasi
- 10) Seksi Umum, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Umum
- 11) Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, yang dipimpin oleh Kepala Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu
- 12) Satuan Intel Keamanan, Yang dipimpin oleh Kepala Satuan Intel Keamanan
- 13) Satuan Reserse Kriminal, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Reserse Kriminal
- 14) Satuan Reserse Narkotika, Psikotropika dan Obat Berbahaya, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Reserse Narkotika, Psikotropika dan Obat Berbahaya
- 15) Satuan Pembinaan Masyarakat, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Pembinaan Masyarakat
- 16) Satuan samapta, yang dipimpin oleh Kepala Satuan samapta
- 17) Satuan Lalu Lintas, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Lalu Lintas
- 18) Satuan pengamanan Objek Vital, yang dipimpin oleh Kepala Satuan pengamanan Objek Vital
- 19) Satuan Kepolisian Perairan dan Udara, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Kepolisian Perairan dan Udara
- 20) Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti, yang dipimpin oleh Kepala Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti
- 21) Seksi Keuangan, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Keuangan

- 22) Seksi Kedokteran Kepolisian dan Kesehatan Kepolisian, yang dipimpin oleh Kepala Seksi Kedokteran Kepolisian dan Kesehatan Kepolisian
- 23) Polsek, yang dipimpin oleh Kapolsek
- d. Kapolres sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Wakapolres sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan unsur pimpinan.
- e. Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, merupakan unsur pengawas.
- f. Bagian sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf c sampai dengan huruf f dan Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g sampai dengan huruf j, merupakan unsur pembantu pimpinan/pelayan.
- g. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf k dan Satuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf l sampai dengan huruf t, merupakan unsur pelaksana tugas pokok.
- h. Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf u dan huruf v, merupakan unsur pendukung.
- i. Polsek sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf w, merupakan unsur pelaksana tugas kewilayahan.
- j. Unsur-unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sampai dengan ayat (9) bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.
- k. Dalam pelaksanaan tugasnya pada Polres tipe A, Polres tipe B, dan Polres tipe C, unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf l, sampai dengan huruf s dibantu oleh Wakil Kepala Satuan.

## 2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Kepala Resort Bantaeng

Struktur organisasi merupakan sistem pengendali jalannya suatu kegiatan terhadap pembagian tugas serta tanggung jawab terhadap masing-masing bagian dalam suatu organisasi tertentu. Adapun struktur organisasi Kepolisian Resor Bantaeng dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Data SDM Polres Bantaeng 2024

Berdasarkan dari struktur organisasi kepolisian Resor Bantaeng pada Gambar 4.1, maka dapat dijelaskan deskripsi tugas dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Kepolisian Resort (Kapolres)

Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) adalah pimpinan tertinggi pada polres yang berada di bawah kapoldadan bertanggung jawab pada Kapolda itu sendiri. Kapolres sendiri mempunyai tugas sebagai berikut.

- 1) Memimpin, Mengawasi, mengendalikan dan membina suatu organisasi pada lingkungan polres serta unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya.
- 2) Memberikan pertimbangan maupun saran kepada Kapolda terkait pelaksanaan tugasnya.

b. Wakil Kepala Kepolisian Resort (Wakapolres)

Wakapolres adalah Unsur pimpinan polres yang ada di bawah kapolres dan bertanggung jawab kepada kapolres. Adapun tugas dari Wakapolres yaitu:

- 1) Membantu kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengendalikan, mengawasi, mengkoordinir pelaksanaan tugas dari seluruh satuan organisasi polres.
- 2) Dalam Batas kewenangan memimpin polres dalam hal Kapolres berhalangan.
- 3) Memberikan pertimbangan maupun saran kepada Kapolres dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas pokok polres.

c. Seksi Pengawasan (Siwas)

Siwas adalah unsur pengawas serta pembantu pemimpin yang berada dibawah Kapolres. Adapun tugas dari Siwas yaitu melaksanakan monitoring serta pengawasan umum baik secara I sidentil maupun secara rutin terhadap

pelaksanaan kebijakan pimpinan polri di bidang operasional dan pembinaan yang dilakukan oleh unit kerja, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan maupun pencapaian kinerja dan pemberian saran maupun Tindakan terhadap penyimpangan yang ditemukan.

d. Seksi Profesi dan pengamanan (Sipropam)

Sipropam adalah unsur pembantu dan pengawas pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan serta pemeliharaan disiplin, Pelayanan pengaduan Masyarakat, pengamanan internal, melaksanakan siding disiplin dan kode etik profesi polri serta rehabilitasi personel.

e. Seksi Keuangan (Sikeu)

Sikeu adalah unsur pengawas serta pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Adapun tugas dari Sikeu adalah melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang diantaranya pengendalian, pembukuan, verifikasi dan akuntansi serta laporan pertanggungjawaban keuangan. Adapun fungsi dari Sikeu diantaranya:

- 1) Pelayanan administrasi keuangan diantaranya pengendalian, pembiayaan, akuntansi pembukuan dan verifikasi.
- 2) Pembayaran gaji personel polri dan
- 3) Penyusunan laporan system akuntansi instansi (SAI) maupun tanggung jawaban keuangan.

f. Seksi Umum (Sium)

Sium adalah sikeu adalah unsur pengawasan serta pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Adapun fungsi dari Sium adalah:

- 1) Pelayanan administrasi umum dan ketatausahaan diantaranya kearsipan dan kesekretariatan di lingkungan polres
- 2) Pelayanan pusat antara pelayanan lain fasilitas kantor, angkutan, rapat, perumahan, protoker dalam upacara, urusan dalam lingkungan polres dan pemakaman.

g. Bagian Operasi (Bagops)

Bagops (Bagian Operasi) adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bpgops bertugas mengandilakan dan merencanakan administrasi operasi kepolisian, menyajiakan dokumentasi serta informasi kegiatan polres, pengamanan kegiatan masyarakat atau instansi pemerintah dan mengendalikan pengamanan markas. Adapun fungsi dari Bagops dalam menjalankan tugasnya yaitu:

- 1) Menyiapkan administrasi dan melaksanakan operasi kepolisian
- 2) Merencanakan pelaksanaan pelatihan praoperasi serta kepolisian dalam rangka operasi kepolisian
- 3) Mengendalikan serta perencanaan operasi, pengumpulan, peyajian dan pengolahan serta pelaporan data operasi dan pengamanan kegiatan masyarakat atau instansi pemerintah
- 4) Pembinaan manajemen operasi yaitu rencana operasi, pengendalian dan administrasi, perintah pelaksanaan operasi, dan tindakan kontinjensi

5) Pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan penanaman markas di lingkungan polres

6) Pengelolaan dokumentasi dan informasi kegiatan polres

Bagops sendiri dipimpin oleh Kabagops yang di mana bertanggung jawab kepada Kapolres serta dalam melaksanakan tugasnya, Bagops dibantu oleh:

- 1) Subbagbinops (Subbagian Pembinaan Operasi)
- 2) Subbagdalops (Subbagian Pengendali Operasi)
- 3) Subbaghumas (Subbagian Hubungan Masyarakat)

h. Bagian Perencanaan (Bagren)

Bagren adalah unsur pengawas dalam pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Adapun tugas dari Bagren adalah menyusun rencana kerja, mengendalikan anggaran dan program, serta mengevaluasi dan menganalisis pelaksanaannya termasuk perencanaan pembangunan satuan kewilayahan. Bagren dipimpin oleh Kabagren dan bertanggung jawab kepada Kapolres dan pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wkapolres. Dalam melaksanakan tugasnya Bagren dibantu oleh:

- 1) Subbagprogar (Subbagian Program dan Anggaran),
- 2) Subbagdalgar (Subbagian Pengendali Anggaran),

i. Bagian Sumber Daya (Bagsumda)

Bagsumda merupakan unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Adapun tugas dari Bagsumda yaitu penyelenggaraan pembiaian

administrasi personel, pelatihan fungsi, pelayanan Kesehatan, sarana prasarana, bantuan dan penerapan hukum. Dalam melaksanakan tugasnya Bagsumda di bantu oleh:

- 1) Subbagpers (Subbagian Personel)
- 2) Subbagsarpras (Subbagian Sarana Prasarana)
- 3) Subbaghukum 9Subbagian Hukum

j. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT mempunyai tugas memberi pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertaman pengaduan/laporan, pertolongan/pelayanan bantuan kepolisian, dan berfungsi mendatangi TKP sesuai ketentuan peraturan dan hukuman yang berlaku.

k. Satuan Intelijen Keamanan (Satintelkam)

Satintelkam merupakan unsur pelaksana tugas yang berada di bawah Kapolres. Satintelkam mempunyai tugas untuk menyelenggarakan serta membina fungsi intelijen, pemberian pelayanan dalam bentuk surat izin atau keterangan menyangkut senjata api, bahan peledak atau orang asing, kegiatan sosial politik masyarakat serta SKCK pada masyarakat dan melakukan pengawasan, pengamanan terhadap pelaksanaannya. Dalam melaksanakan tugasnya Kasatintelkam dibantu oleh:

- 1) Kaubinops
- 2) Kaurmintu



l. Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim)

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas yang berada di bawah Kapolres. Satreskrim memiliki tugas untuk melakukan penyelidikan tindak pidana, yang termasuk dalam fungsi identifikasi serta laboratorium forensic lapangan dan pembinaan, pengawasan dan koordinasi PPNS.

m. Satuan Reserse dan Narkoba (Satresnarkoba)

Satresnarkoba merupakan unsur pelaksana tugas reserse narkoba yang berada di bawah Kapolres. Satresnarkoba pada tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran narkoba dan melakukan pembinaan serta penyuluhan dalam menjegah dan rehabilitasi terhadap korban penyalahgunaan narkoba. Untuk melaksanakan tugasnya Satresnaroba dibantu oleh:

- 1) Urbinopsnal (Urusan Pembinaan Operasional)
- 2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan
- 3) Unit, yang memiliki tugas melakukan penyelidikan serta penyidikan tindak pidana penyalahgunaan manapun peredaran narkoba dan prosedur di daerah hukum polres.

n. Satuan Pembinaan Masyarakat (Sasbinmas)

Satbinmas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satbinmas bertugas melakukan pembinaan kepada masyarakat yang tarkait pembinaan teknis polmas serta kerjasama dengan instansi, pembinaan benuk pengamanan swakarsa dan pembinaan keamanan serta pemberdayaan masyarakat untuk pencegahan masyarakat dan

peningkatan hubungan polri. Untuk melaksanakan tugasnya Kasatbinmas dibantu oleh:

- 1) Kaurbinops
- 2) Kaurmintu
- 3) Kanitpolmas
- 4) Kanitbintibmas
- 5) Kanitbinkamsa

o. Satuan Samapta Bhayangkara (Satsabhara)

Satsabhara merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Adapun tugas dari Satsabhara adalah menyelenggarakan serta membina fungsi dari Samapta Bhayangkara yang meliputi tugas dari polisi umum, yang diantaranya penjagaan, patrol, pengawalan serta pengamanan kegiatan masyarakat dan objek vital, penanganan tripping, TPTKP serta pengendalian massa dalam rangka Harkamtibmas. Untuk melaksanakan tugasnya Kasatsabhara dibantu oleh:

- 1) Kaurbinops
- 2) Kaurmintu
- 3) Kanitturjawali
- 4) Kanitpamobvit
- 5) Kanitdalmas

p. Satuan Lalu Lintas (Satlantas)

Satlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satlantas memiliki tugas yaitu melaksanakan tutjawali lalu

lintas, pelayanan registrasi, Pendidikan masyarakat lalu lintas, identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi, penyidik kecelakaan lalu lintas serta menegakkan hukum dalam bidang lalu lintas.

q. Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti)

Sattahti merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Sattahti memiliki tugas untuk menyelenggarakan perawatan tahanan yang di mana meliputi pelayanan Kesehatan, pembinaan serta menyimpan, menerima, dan mengamankan barang bukti serta administrasi dilingkungan polres, melaporkan kondisi dan jumlah tahanan sesuai peraturan perundang-undangan.

r. Seksi Teknologi Informasi Polisi (Sitipol)

Sitipol memiliki tugas untuk menyelenggarakan pelayanan teknologi komunikasi dan informasi yang meliputi pengumpulan, pengolahan dan menyajikan data, serta kegiatan komunikasi kepolisian termasuk informasi criminal dan pelayanan multimedia.

### **3. Mutasi Jabatan/Pemindahan Tugas Jajaran Kepolisian Resort Bantaeng**

Mutasi jabatan atau pemindahan tugas merupakan wujud dari dinamika organisasi yang menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun nama-nama yang mendapatkan mutasi di jajaran Polres Bantaeng yang tercantum dalam lampiran surat keputusan di bulan Desember 2023 yaitu:

**Tabel 4. 1 Data Mutasi Aparat Kepolisian Resort Bantaeng 2023**

NO	NAMA	PANGKAT	NRP	JABATAN	
				LAMA	BARU
1	2		3	4	5
1	Nur Amin, S.PD.I	Ipda	83031509	KANIT BHABINKAMTIB MAS	KAUR BIN OPS SAT BINMAS
2	Iswan, SH	Aiptu	79090226	PS. KANIT SPKT "A" POLRES BANTAENG	PS. KANIT BHABINKAMTIBM AS SAT BINMAS
3	Al Arsan, SH., M.H	Ipda	84100474	PAMA POLRES BANTAENG	KANIT SPKT A POLRES BANTAENG
4	Agus Salim	Ipda	86080270	PAMA POLRES BANTAENG	KANIT SPKT B POLRES BANTAENG
5	Abdul Hamid	Aiptu	78010338	PS. KANIT SPKT "B" POLRES BANTAENG	PS. PAURDALPROGAR BAG REN
6	Jefir AR, S.IP	Ipda	77070359	PAMA POLRES BANTAENG	KANIT GAKKUM SAT LANTAS POLRES BANTAENG
7	Musdafir	Aipda	81110662	PS. KANIT GAKKUM SAT LANTAS	BHABINKAMTIBM AS POLSEK BANTAENG
8	Daeng Masinna	Ipda	74020550	WAKAPOLSEK PAJUKUKANG	PAUR DAL OPS BAG OPS POLRES BANTAENG
9	Ridwan, S.Sos	Ipda	76030056	PAUR DAL OPS BAG OPS POLRES BANTAENG	KANIT PROVOS SI PROPAM POLRES BANTAENG
10	Andi Muh. Ansar	Aipda	85040971	PS. KA SPKT "A" POLSEK TOMPOBULU	BANIT SAMAPTA POLSEK TOMPOBULU
11	Mustafa, S.Sos	Aiptu	73010149	PS. KA SPKT "C" POLSEK TOMPOBULU	PS. KANIT IV SAT INTELKAM POLRES BANTAENG
12	Asman	Aiptu	77070549	PS. KANIT IV SAT INTELKAM POLRES BANTAENG	PS. KAUR MINTU SAT RESNARKOBA

13	Ambo Sokku, SH	Aiptu	68120516	PS. KAUR MINTU SAT RESNARKOBA	PS. KAUR BIN OPS SAT RESNARKOBA
14	Syakrawiant, S.Sos	Aiptu	77020040	PS. KANIT SAMAPTA POLSEK EREMERASA	BANIT SPKT "A" POLRES BANTAENG
15	Muhammad Amir	Aipda	85030368	BANIT SPKT "A" POLRES BANTAENG	PS. KANIT SAMAPTA POLSEK EREMERASA
16	Ilham, SE	Aipda	81080186	BA MIN BAG SDM POLRES BANTAENG	OPERATOR "A" 110 SPKT POLRES BANTAENG
17	Wahyudi	Bripda	04020224	OPERATOR "A" 110 SPKT POLRES BANTAENG	BA MIN SPKT POLRES BANTAENG
18	Nurtaufik	Bripka	80100221	BHABINKAMTIB MAS POLSEK BANTAENG	BA SAT SAMAPTA POLRES BANTAENG
19	Suardi	Bripda	97080059	BA SAT SAMAPTA POLRES BANTAENG	BHABINKAMTIB MAS POLSEK BANTAENG
20	Triadi Basuki	Bripka	84011052	BA SAT RESKRIM POLRES BANTAENG	BANIT RESKRIM POLSEK PAJUKUKANG
21	Alhamsyah	Bripka	86070769	BA SIUM POLRES BANTAENG	BA SAT LANTAS POLRES BANTAENG
22	Akbar	Brigpol	93040279	BA BAG SDM POLRES BANTAENG	BA SAT SAMAPTA POLRES BANTAENG

Sumber : Data SDM Polres Bantaeng 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.1 diatas bahwa Data Mutasi Aparat Kepolisian Resort Bantaeng tahun 2023 dijelaskan bahwa pada Surat Telegram Rahasia (STR) 27 tentang pemberhentian dari jabatan lama dan pengangkatan dalam jabatan baru di lingkungan Polres Bantaeng dan STR 28 tentang mutasi Personil di lingkungan Polres Bantaeng (mutasi Polres Bantaeng ke tempat yang baru).

Pada Surat Telegram Rahasia (STR) 27 pada nomor 1 sampai 15 merupakan Personil yang menduduki jabatan (yang diangkat menduduki jabatan atau yang dilepaskan dari jabatan), kemudian pada nomor 16 sampai 22 merupakan Personil yang dimutasikan yang tidak memiliki jabatan

1. Ipda Nur Amin S.PD. I dengan NRP 83031509 Kanit Bhabinkamtibmas Sat Binmas Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Kaur Bin Ops Sat Binmas Polres Bantaeng
2. Aiptu Iswan SH dengan NRP 79090226 Ps. Kanit Spkt A. Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Kanit SPKT A Polres Bantaeng
3. Ipda Al Arsan SH., M.H dengan NRP 84100474 Pama Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Kanit SPKT A Polres Bantaeng
4. Ipda Agus Salim dengan NRP 86080270 Pama Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Kanit SPKT B Polres Bantaeng
5. Aiptu Abdul Hamid dengan NRP 78010338 Ps. Kanit SPKT B Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps. Paur Subbagdal Progar Bag Ren Polres Bantaeng
6. Ipda Jefir AR, S.IP dengan NRP 77070359 Pama Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Kanit Gakkum Sat Lantas Polres Bantaeng
7. Aipda Musdafir dengan NRP 81110662 Ps. Kanit Gakkum Sat Lantas Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Bhabinkamtibmas Polsek Bantaeng Polres Bantaeng
8. Ipda Daeng Masinna dengan NRP 74020550 Wakapolsek Pajukukang Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru Paur Dal Ops Bag Ops Polres Bantaeng

9. Ipda Ridwan, S.Sos dengan NRP 76030056 Paur Dal Ops Bag Ops Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru Kanit Provos Si Propam Polres Bantaeng
10. Aipda Andi Muh. Ansar dengan NRP 85040971Ps. Ka SPKT A Polsek Tompobulu Polres Bantaeng dimutasikan sebagai banit Samapta Polsek Tompobulu Polres Bantaeng
11. Aiptu Mustafa, S.Sos dengan NRP 73010149 Ps. Ka SPKT C Polsek Tompobulu Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps Kanit IV Sat Intelkam Polres Bantaeng
12. Aiptu Asman dengan NRP 77070549 Ps. Kanit IV Sat Intelkam Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru Ps. Kaur Mintu Sat Resnarkoba Polres Bantaeng
13. Aiptu Ambo Sokku, SH dengan NRP 68120516 Ps. Kaur Mintu Sat Resnarkoba Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps. Kaur Bin Ops Sat Resnarkoba Polres Bantaeng
14. Aiptu Syakrawianto, S.Sos dengan NRP 77020040 Ps. Kanit Samapta Polsek Eremerasa Polres Bantaeng dimutasi sebagai Banit SPKT A Polres Bantaeng
15. Aipda Muhammad Amir dengan NRP 85030368 Banit SPKT A Polres Bantaeng diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps. Kanit Samapta Polsek Eremerasa Polres Bantaeng
16. Aipda Ilham, SE dengan NRP 81080186 Ba Min Bag SDM Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Operator A 110 SPKT Polres Bantaeng
17. Bripda Wahyudi dengan NRP 04020224 Operator A 110 SPKT Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Ba Min SPKT Polres Bantaeng

18. Briпка Nurtaufik dengan NRP 80100221 Bhabinkamtibmas Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Ba Sat Samapta Polres Bantaeng
19. Briпка Suardi dengan NRP 97080059 Ba Sat Samapta Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Bhabinkamtibmas Polsek Bantaeng Polres Bantaeng
20. Briпка Triadi Basuki dengan NRP 84011052 Ba Sat Reskrim Polres Banateng dimutasikan sebagai Banit Reskrim Polsek Pajukukang polres Bantaeng
21. Briпка Alhamsyah dengan NRP 86070769 Ba Sium Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Ba Sat Lantas Polres Bantaeng
22. Brigpol Akbar dengan NRP 93040279 Ba Bag SDM Polres Bantaeng dimutasikan sebagai Ba Sat Samapta Polres Baanateng.

#### 4. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis akan menyajiakan data hasil penelitian yang dilakukan di Kepolisian Resor Bantaeng yang Dimana pada penelitian ini peneliti menyebar sebanyak 22 kuesioner kepada Aparat Kepolisian yang pernah mendapatkan mutasi. Adapun data jenis kelamin dari responden yang di dapatkan oleh peneliti dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	presentase
1	Laki-laki	20	<b>90.91%</b>
2	Perempuan	2	<b>9.09%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Merujuk pada table 4.2 jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden di dominasi laki-laki, hal ini dapat di lihat dari table tersebut yang di mana jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang atau



90,91% jika dibandingkan dengan jumlah responden Perempuan hanya 2 orang atau 9,09% dari keseluruhan jumlah responden.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian pengaruh Mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian Resor Bantaeng. Penelitian ini dilakukan dari Tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 April 2024, Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Aparat kepolisian di Polres Bantaeng sebanyak 22 orang responden. Variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yakni Mutasi Kerja dan Kinerja Aparat.

### **1. Mutasi Kerja**

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel X berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila Fitri, 2015) diantaranya yaitu pengalaman, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

#### **a. pengalaman**

pengalaman dalam penelitian ini adalah pengalaman aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini.
- 2) Mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.
- 3) Mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini.

- 4) Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.

**Tabel 4. 3 Mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalamn yang dimiliki**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau banyak 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penaggap 8 orang atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapat mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini seperti adanya aparat yang dimutasi karena memiliki pengalaman yang sesuai bidang kerjanya.

**Tabel 4. 4 Mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	13	<b>59.09%</b>
5	Sangat Setuju	9	<b>40.91%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau banyak 59,09% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penaggap 9 orang atau 40,91% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penaggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapat mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.

**Tabel 4. 5 Mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mutasi mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau banyak 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penaggap 8 orang atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penaggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapat mutasi sesuai dengan bidang kerjanya yang dimiliki selama ini.



	mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
3	Bapak/Ibu mempunyai jumlah pengalaman yang mengandung bidang kerjanya saat ini.	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama	30	30%	64	64%	0	0%	0	0%	0	0%	94
<b>Total Skor</b>												<b>383</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>95,75</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.7 di atas, tanggapan responden terhadap pengalaman dengan total skor 383 atau dengan rata-rata skor 95,75 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{383}{440} \times 100\% = 87,04\%$$

## b. Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan :

- 1) Memahami tujuan mutasi yang didapatkan.
- 2) Memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.
- 3) Memahami tugas pokok dari mutasi yang di dapatkan.
- 4) Mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.

**Tabel 4. 8 Memahami tujuan mutasi yang didapatkan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	<b>68.18%</b>
5	Sangat Setuju	7	<b>31.82%</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terdapat aparat kepolisian memahami mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 68,18% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 7 orang atau 31,82% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian memahami tujuan mutasi yang didapatkan.

**Tabel 4. 9 Memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	<b>54.55%</b>
5	Sangat Setuju	10	<b>45.45%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terdapat memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 12 orang atau 54,55% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 10 orang atau 45,45% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.

**Tabel 4. 10 Memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terdapat memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 8 orang

atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan.

**Tabel 4. 11 Mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	13	59.09%
5	Sangat Setuju	9	40.91%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengetahui kebijakan dari muatsi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau 59,09% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggung 9 orang atau 40,91% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.

**Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
pengetahuan												
1	Bapak/Ibu memahami tujuan mutasi yang didapatkan	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95



2	Bapak/Ibu memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
4	Bapak/Ibu mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
<b>Total Skor</b>												<b>386</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>96,5</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.12 di atas, tanggapan responden terhadap pengetahuan dengan total skor 386 atau dengan rata-rata skor 96,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengetahuan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times 100\% = 87,72\%$$

### c. Kebutuhan

Kebutuhan dalam penelitian ini adalah kebutuhan aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.
- 2) Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri.
- 3) Mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya.
- 4) Mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier.

**Tabel 4. 13 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	9.09%
4	Setuju	8	36.36%
5	Sangat Setuju	12	54.55%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi, menyatakan pada tanggapan kurang setuju dengan tanggapan 2 orang atau 9,09%, tanggapan setuju sebanyak 8 orang atau 36,36% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 12 orang atau 54,55% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.

**Tabel 4. 14 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	4.55%
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	9.09%
4	Setuju	16	72.73%
5	Sangat Setuju	3	13.64%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri, menyatakan pada tanggapan sangat tidak setuju dengan penanggap 1 orang atau 4,55%, untuk tanggapan kurang setuju dengan tanggapan 2 orang atau 9,09%, tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau 72,73% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 3 orang atau 13,64% sedangkan kategori tidak setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri.

**Tabel 4. 15 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	17	77.27%
5	Sangat Setuju	5	22.73%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan dibidangnya, menyatakan pada tanggapan setuju dengan penanggap 17 orang atau 77,27%,

setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 5 orang atau 22,73%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya.

**Tabel 4. 16 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	4.55%
3	Kurang Setuju	1	4.55%
4	Setuju	12	54.55%
5	Sangat Setuju	8	36.36%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier, menyatakan pada tanggapan tidak setuju dengan penanggung 1 orang atau 4,55%, untuk tanggapan kurang setuju dengan tanggapan 1 orang atau 4,55%, tanggapan setuju sebanyak 12 orang atau 54,55% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggung 8 orang atau 36,36% sedangkan kategori sangat tidak setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan karena kebutuhan dalam mengembangkan karier.

**Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kebutuhan												
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi	60	60%	32	32%	6	6%	0	0%	0	0%	98
2	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri	15	15%	64	64%	6	6%	0	0%	1	1%	86
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya	25	25%	68	68%	0	0%	0	0%	0	0%	93
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangan karier	40	40%	48	48%	3	3%	2	2%	0	0%	93
<b>Total Skor</b>											<b>370</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>92,5</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.17 di atas, tanggapan responden terhadap kebutuhan dengan total skor 370 atau dengan rata-rata skor 92,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan

diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\ &= 5 \times 22 \times 4 \\ &= 440\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kebutuhan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{370}{440} \times 100\% = 84,09 \%$$

#### d. Kecakapan

Kecakapan dalam penelitian ini adalah kecakapan aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Mendapatkan muatsi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.
- 2) Mendapatkan muattsi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini.
- 3) Mendapatkan mutasi sesuai dengan sklill yang dimiliki.
- 4) Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan pada bidang kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 18 Mendapatakan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	<b>54.55%</b>
5	Sangat Setuju	10	<b>45.45%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan muatsi sesuai dengan kompetensi dari bidang kerjanya, menyatakan pada tanggapan tertinggi padatanggapan setuju dengan penanggap 12 orang atau 54,55%, setelah itu tanngapan sangat setuju dengan tanggapan 10 orang atau 45,45%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.

**Tabel 4. 19 Mendapatkan muatsisudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	54.55%
5	Sangat Setuju	10	45.45%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan muatsi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan tertinggi padatanggapan setuju dengan penanggap 12 orang atau 54,55%, setelah itu tanngapan sangat setuju dengan tanggapan 10 orang atau 45,45%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat

kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 20 Mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	68.18%
5	Sangat Setuju	7	31.82%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki, menyatakan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan penanggap 15 orang atau 68,18%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 7 orang atau 31,82%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki.

**Tabel 4. 21 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	54.55%
5	Sangat Setuju	10	45.45%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024



Berdasarkan data pada tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan bidang kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan penanggung 12 orang atau 54,55%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 10 orang atau 45,45%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan bidang kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecakapan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kecakapan												
1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
2	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98

keampuan pada bidang kerjanya saat ini												
<b>Total Skor</b>											<b>389</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>97,25</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.22 di atas, tanggapan responden terhadap kecakapan dengan total skor 389 atau dengan rata-rata skor 97,25 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kecakapan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times 100\% = 88,40\%$$

#### e. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dalam penelitian ini adalah tanggung jawab aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerja saat ini.
- 2) Mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya data ini.

- 3) Mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang dimiliki.
- 4) Mendapatkan muatsi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 23 Mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	68.18%
5	Sangat Setuju	7	31.82%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan muatsi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan penanggap 15 orang atau 68,18%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 7 orang atau 31,82%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 24 Mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya data ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	68.18%

5	Sangat Setuju	7	<b>31.82%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan muatsi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan penanggap 15 orang atau 68,18%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 7 orang atau 31,82%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi.

**Tabel 4. 25 Mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang dimiliki**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	<b>68.18%</b>
5	Sangat Setuju	7	<b>31.82%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil, menyatakan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan penanggap 15 orang atau 68,18%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 7 orang atau 31,82%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari

itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil.

**Tabel 4. 26 Mendapatkan muatsi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	11	50.00%
5	Sangat Setuju	11	50.00%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan muatsi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini, menyatakan pada tanggapan pada tanggapan setuju dengan penanggap 11 orang atau 50,00%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 11 orang atau 50,00%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.

**Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tanggung Jawab												

1	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
2	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
4	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini	55	55%	44	44%	0	0%	0	0%	0	0%	99
<b>Total Skor</b>												<b>384</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>96</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.27 di atas, tanggapan responden terhadap tanggung jawab dengan total skor 384 atau dengan rata-rata skor 96 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\
 &= 5 \times 22 \times 4 \\
 &= 440
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator tanggung jawab jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440.

Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{384}{440} \times 100\% = 87,27\%$$

### 3) Kinerja Aparat

Berdasarkan akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel X berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel X yaitu menggunakan dianalisis menggunakan indikator menurut Robbins (2006) diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

#### a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja aparat Polres Bantaeng

- 1) Selalu bekerja dengan baik.
- 2) Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.
- 3) Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.
- 4) Berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4. 28 Selalu bekerja dengan baik**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	8	<b>36.36%</b>
5	Sangat Setuju	14	<b>63.64%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu bekerja dengan baik menyatakan tanggapan pada tanggapan setuju dengan penanggap 8 orang atau 36,36%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 14 orang atau 63,64%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.

**Tabel 4. 29 Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	8	<b>36.36%</b>
5	Sangat Setuju	14	<b>63.64%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024



Berdasarkan data pada tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti menyatakan tanggapan pada tanggapan setuju dengan penanggung 8 orang atau 36,36%, setelah itu tanggapan sangat setuju dengan tanggapan 14 orang atau 63,64%, sedangkan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.

**Tabel 4. 30 Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	9	40,91%
5	Sangat Setuju	13	59,09%
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab, menyatakan tanggapan pada tanggapan setuju sebanyak 9 orang atau banyak 40,91% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggung 13 orang atau 59,09% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penanggung. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-

3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

**Tabel 4. 31 Berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik**

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 8 orang atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik.

**Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Kerja												
1	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan baik.	70	70%	32	32%	0	0%	0	0%	0	0%	102
2	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.	70	70%	32	32%	0	0%	0	0%	0	0%	102
3	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan rasa penuh	65	65%	36	36%	0	0%	0	0%	0	0%	101

	tanggung jawab.												
4	Bapak/Ibu berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96	
<b>Total Skor</b>												<b>401</b>	
<b>Rata-rata</b>												<b>100,25</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.32 di atas, tanggapan responden terhadap kualitas kerja dengan total skor 401 atau dengan rata-rata skor 100,25 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\
 &= 5 \times 22 \times 4 \\
 &= 440
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 401. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{401}{440} \times 100\% = 91,13\%$$

#### b. Kuantitas

Kualitas dalam penelitian ini adalah Kuantitas aparat Polres Bantaeng dilihat berdasarkan:

- 1) Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
- 3) Melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.
- 4) Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.

**Tabel 4. 33 Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 8 orang atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

**Tabel 4. 34 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	13	<b>59.09%</b>
5	Sangat Setuju	9	<b>40.91%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau banyak 59,09% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penaggap 9 orang atau 40,91% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penaggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

**Tabel 4. 35 Melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	13	59.09%
5	Sangat Setuju	9	40.91%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau banyak 59,09% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penaggap 9 orang atau 40,91% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju tidak mempunyai penaggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
-----	-----------	-----------	------------

1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	14	<b>63.64%</b>
5	Sangat Setuju	8	<b>36.36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

**Tabel 4. 36 Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja**

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 63,64% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 8 orang atau 36,36% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.

**Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas												
1	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
2	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
3	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97

	selalu berfikir pada keberhasilan											
4	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	40	40%	56	56%	0	0%	0	0%	0	0%	96
<b>Total Skor</b>											<b>386</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>96,5</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.37 di atas, tanggapan responden terhadap kualitas dengan total skor 386 atau dengan rata-rata skor 96,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\
 &= 5 \times 22 \times 4 \\
 &= 440
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{386}{440} \times 100\% = 87,72\%$$

### c. Ketepatan Waktu

Kecepatan waktu dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Datang ketempat kerja dengan tepat waktu.

- 2) Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Tidak menunda-nunda pekerjaan.
- 4) Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai

**Tabel 4. 38 Datang ketempat kerja dengan tepat waktu**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	11	50.00%
5	Sangat Setuju	11	50.00%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, menyatakan tanggapan setuju sebanyak 11 orang atau 50,00% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau 50,00% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian datang ketempat kerja dengan tepat waktu.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	54.55%
5	Sangat Setuju	10	45.45%



<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>
---------------	-----------	----------------

**Tabel 4. 39 Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu**

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menyelesaikan tugas dengan baik dengan tepat waktu, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 12 orang atau 54,55% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 10 orang atau 45,45% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian terhadap menyelesaikan tugas dengan baik dengan tepat waktu.

**Tabel 4. 40 Tidak menunda-nunda pekerjaan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	7	<b>31.82%</b>
5	Sangat Setuju	15	<b>68.18%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap tidak mendunda-nunda pekerjaan, menyatakan tanggapan setuju sebanyak 7 orang atau 31,82% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 15 orang atau 68,00% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian tidak mendunda-nunda pekerjaan.

**Tabel 4. 41 Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	<b>54.55%</b>
5	Sangat Setuju	10	<b>45.45%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 12 orang atau 54,55% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 10 orang atau 45,45% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.

**Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ketepatan Waktu												
1	Bapak/Ibu datang ketempat kerja denan tepat.	55	55%	44	44%	0	0%	0	0%	0	0%	99
2	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
3	Bapak/Ibu tidak menunda-	75	75%	28	28%	0	0%	0	0%	0	0%	103

	nunda pekerjaan.											
4	Bapak/Ibu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
<b>Total Skor</b>											<b>398</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>99,5</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.42 di atas, tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dengan total skor 398 atau dengan rata-rata skor 99,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimum} &= \text{Skor Tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{item pertanyaan} \\
 &= 5 \times 22 \times 4 \\
 &= 440
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator ketepatan waktu jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440.

Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{398}{440} \times 100\% = 90,45\%$$

#### d. Efektivitas

Efektivitas dalam penelitian ini adalah efektivitas aparat Polres Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan

**Tabel 4. 43 Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	16	72.73%
5	Sangat Setuju	6	27.27%
	<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau 72,73% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 6 orang atau 27,27% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4. 44 Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-

2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	<b>68.18%</b>
5	Sangat Setuju	7	<b>31.82%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 15 orang atau 68,18% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 7 orang atau 31,82% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4. 45 Memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	13	<b>59.09%</b>
5	Sangat Setuju	9	<b>40.91%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau 59,09% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 9 orang atau 40,91% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan



	sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	30%	64	64%	0	0%	0	0%	0	0%	94
2	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
4	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.	45	45%	52	52%	0	0%	0	0%	0	0%	97
<b>Total Skor</b>												<b>383</b>
<b>Rata-rata</b>												<b>95,75</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.47 di atas, tanggapan responden terhadap efektivitas dengan total skor 383 atau dengan rata-rata skor 95,75 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator efektivitas jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{383}{440} \times 100\% = 87,04\%$$

#### e. Kemandirian

Kemandirian dalam penelitian ini adalah kemandirian aparat Polre Bantaeng yang dilihat berdasarkan:

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain
- 2) Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan
- 3) Bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan
- 4) Mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya

**Tabel 4. 48 Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	4.55%
3	Kurang Setuju	3	13.64%
4	Setuju	16	72.73%
5	Sangat Setuju	2	9.09%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain, menyatakan tanggapan pada tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 4,55%, setelah itu tanggapan kurang setuju mempunyai jumlah penanggap 3 orang atau 13,64% , untuk tanggapan setuju dengan penanggap 16 orang atau 72,73% dan



untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 2 orang atau 9,09% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.

**Tabel 4. 49 Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	15	<b>68.18%</b>
5	Sangat Setuju	7	<b>31.82%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, menyatakan tanggapan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 15 orang atau 68,18% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 7 orang atau 31,82% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

**Tabel 4. 50 Bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	12	<b>54.55%</b>
5	Sangat Setuju	10	<b>45.45%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, menyatakan tanggapan pada tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 12 orang atau 54,55% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 10 orang atau 45,45% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.

**Tabel 4. 51 Mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	-	-
4	Setuju	10	45.45%
5	Sangat Setuju	12	54.55%
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100.00%</b>

*Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya, menyatakan tanggapan pada tanggapan setuju sebanyak 10 orang atau 45,45% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 12 orang atau 54,55% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.

**Tabel 4. 52 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden										Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kemandirian												
1	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	10	10%	64	64%	9	9%	2	2%	0	0%	85
2	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	35	35%	60	60%	0	0%	0	0%	0	0%	95
3	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.	50	50%	48	48%	0	0%	0	0%	0	0%	98
4	Bapak/Ibu mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.	60	60%	40	40%	0	0%	0	0%	0	0%	100
<b>Total Skor</b>											<b>378</b>	
<b>Rata-rata</b>											<b>94,5</b>	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2024

Pada tabel 4.52 di atas, tanggapan responden terhadap kemandirian dengan total skor 378 atau dengan rata-rata skor 94,5 dari 4 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pertanyaan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pertanyaan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator Inovasi adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi item pertanyaan x N x item pertanyaan

$$= 5 \times 22 \times 4$$

$$= 440$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kemandirian jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 440. Maka tanggapan dari 22 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{378}{440} \times 100\% = 85,90\%$$

#### 4) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak biasa dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang mengukur suatu indikasi ada tidaknya penyimpangan data yang diteliti melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians indikator-indikator dari variabel. Uji yang dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas data, uji heteroskedastisitas data, dan uji autokorelasi data.

Uji Normalitas yaitu uji sebaran normal data adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk statistic parametrik. Model regresi yang baik membutuhkan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Data dapat diketahui terdistribusi normal dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov.

#### Uji Normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov

**Tabel 4. 53 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71309411
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.087
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, diperoleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0.2. hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikan  $> 0.5$ .

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mencari tahu apakah data yang sudah diambil valid atau tidak yang dapat dianalisis dari kesamaan antara data yang diikumpulkan oleh penulis dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Data dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur, pemeriksaan validitas dilakukan untuk memastikan keakuratan instrument pengukuran yang digunakan untuk emngukur variabel.

Uji validitas yang digunakan adalah uji item total correlation. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas item total correlation adalah :

- Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan dianggap valid
  - Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan dianggap tidak valid
- \*  $r$  tabel(df(N-2, alpha)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur indeks variabel dalam kuesioner. Kuesioner yang diberikan dikatakan kredibel jika tanggapan responden penelitian terhadap item pada butir-butir pernyataan stabil dari pengujian ke pengujian berikutnya saat data dikumpulkan.

Uji Reliabilitas yang digunakan adalah cronch bach alpha. Adapun pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

- Jika nilai cronbach's alpha  $>$  0.6 maka item pertanyaan dianggap reliabel
- Jika nilai cronbach's alpha  $<$  0.6 maka item pertanyaan dianggap tidak reliabel

### a. Validitas dan reliabilitas variable X

#### 1) Validitas item pertanyaan variable X

**Tabel 4. 54 Hasil Uji Validitas Variabel X Mutasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	82.55	43.688	.668	.923
X2	82.50	42.548	.834	.920
X3	82.55	42.831	.807	.920
X4	82.64	43.766	.713	.922

X5	82.59	43.491	.725	.922
X6	82.45	43.403	.687	.922
X7	82.55	43.879	.637	.923
X8	82.50	44.548	.517	.926
X9	82.45	45.403	.268	.933
X10	83.00	45.238	.218	.937
X11	82.68	43.465	.818	.921
X12	82.68	44.323	.339	.932
X13	82.45	44.355	.539	.925
X14	82.45	43.879	.613	.924
X15	82.59	44.539	.552	.925
X16	82.45	43.593	.657	.923
X17	82.59	42.825	.837	.920
X18	82.59	43.301	.757	.921
X19	82.59	42.444	.903	.919
X20	82.41	43.206	.715	.922

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, maka terlihat bahwa item pertanyaan 9, 10 dan 12 tidak valid karena nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0.4227)

a. Pengujian ke-2

**Tabel 4. 55 Uji Validitas Variabel X Pengujian ke-2**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	69.95	34.903	.726	.950
X2	69.91	33.991	.873	.947
X3	69.95	34.141	.867	.947
X4	70.05	35.379	.698	.950
X5	70.00	35.048	.726	.950
X6	69.86	34.695	.735	.950
X7	69.95	34.998	.709	.950
X8	69.91	36.087	.501	.954
X11	70.09	35.325	.757	.950

X13	69.86	35.742	.553	.953
X14	69.86	35.171	.652	.951
X15	70.00	35.619	.619	.952
X16	69.86	34.885	.702	.950
X17	70.00	34.095	.907	.947
X18	70.00	35.048	.726	.950
X19	70.00	34.286	.870	.947
X20	69.82	35.203	.643	.952

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.55 di atas menunjukkan bahwa validasi instrument penelitian variabel X yakni Mutasi kerja menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan terdapat skor yang konstruk dari setiap indikator menunjukkan hasil signifikan, dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel penelitian mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu taraf signifikan 0,05 (5%) dan diketahui bahwa  $r$  hitung dari pernyataan  $>$  0.4227 yang dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan variable X dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas variable X

**Tabel 4. 56 Uji Reliabilitas Variabel X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	17

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.56 di atas menunjukkan semua nilai dari variabel X menghasilkan nilai croncbach's alpha (0.953)  $>$  0.6 yang artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

## b. Validitas dan reliabilitas variabel Y



## 1) Validitas item pertanyaan variable Y

**Tabel 4. 57 Uji Validitas Variabel Y**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	83.82	43.489	.419	.938
Y2	83.82	42.632	.556	.936
Y3	83.86	41.552	.716	.933
Y4	84.09	40.944	.835	.931
Y5	84.09	41.134	.803	.931
Y6	84.05	41.760	.682	.934
Y7	84.05	41.950	.651	.934
Y8	84.09	42.182	.629	.935
Y9	83.95	41.379	.730	.933
Y10	84.00	40.571	.865	.930
Y11	83.77	42.946	.524	.936
Y12	84.00	41.905	.650	.934
Y13	84.18	42.727	.590	.935
Y14	84.14	42.409	.614	.935
Y15	84.05	41.474	.729	.933
Y16	84.05	41.379	.744	.932
Y17	84.59	45.968	.008	.948
Y18	84.14	41.266	.809	.931
Y19	84.00	41.238	.757	.932
Y20	83.91	42.277	.590	.935

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, maka terlihat bahwa item pertanyaan 1 dan 17 tidak valid karena nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0.4227)

## b. Pengujian ke-2

**Tabel 4. 58 Uji Validitas Variabel Y Pengujian ke-2**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Y2	75.32	39.465	.547	.950
Y3	75.36	38.528	.690	.947
Y4	75.59	37.682	.855	.945
Y5	75.59	37.968	.805	.945
Y6	75.55	38.545	.687	.947
Y7	75.55	38.641	.671	.948
Y8	75.59	38.729	.672	.948
Y9	75.45	38.260	.722	.947
Y10	75.50	37.405	.871	.944
Y11	75.27	39.827	.505	.950
Y12	75.50	38.738	.646	.948
Y13	75.68	39.465	.597	.949
Y14	75.64	39.100	.632	.948
Y15	75.55	38.165	.752	.946
Y16	75.55	38.165	.752	.946
Y18	75.64	37.957	.836	.945
Y19	75.50	37.976	.773	.946
Y20	75.41	39.301	.553	.950

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.58 di atas menunjukkan bahwa validasi instrument penelitian variabel Y yakni Kinerja Aparat menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan terdapat skor yang konstruk dari setiap indikator menunjukkan hasil signifikan, dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel penelitian mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu taraf signifikan 0,05 (5%) dan diketahui bahwa  $r$  hitung dari pernyataan  $>$  0.4227 yang dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan variable Y dinyatakan valid.

## 2) Uji reliabilitas variabel Y

**Tabel 4. 59 Uji reliabilitas variabel Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items

.950	18
------	----

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.59 di atas menunjukkan semua nilai dari variabel Y menghasilkan nilai cronbach's alpha ( $0.953$ )  $>$   $0.6$  yang artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Liner Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Bantaeng pada 22 responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *Software SPSS Version 25*. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh seperti berikut :

**Tabel 4. 60 Jenis Variabel**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI KERJA <sup>b</sup>		. Enter
a. Dependent Variable: KINERJA			
b. All requested variables entered.			

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.60 di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel yang dimasukkan adalah variabel mutasi kerja sebagai independent dan kinerja aparat sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

**Tabel 4. 61 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16.104	9.955		1.618	.121
	MUTASI KERJA	.859	.133	.821	6.436	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients dimana nilai Constant (a) sebesar 16,104, sedangkan nilai Kinerja Aparat (koefisien regresi) sebesar 0,859. sehingga rumus model persamaan regresi sederanayang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,104 + 0,859X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 16,104 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel kinerja aparat adalah sebesar 16, 104.
- Koefisien regresi X sebesar 0,859 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai mutasi kerja, maka nilai kinerja aparat bertambah sebesar 0,859. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

### Uji Hipotesis Analisis Regresi :

Adapun dasar pengambilan keputusan dari analisis regresi adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $0.001 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X (Mutasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja aparat)

- b. Jika nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $0.001 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel X (Mutasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja aparat).

Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis  $H_a$  di tolak.
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Yang artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 62 Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.104	9.955		1.618	.121
	MUTASI KERJA	.859	.133	.821	6.436	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan terlihat pada tabel 4.62 diperoleh nilai signifikan ( $0.00 < 0.05$ ) yang artinya terdapat pengaruh variabel X (mutasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja aparat).

**Tabel 4. 63 Hasil Uji Koefisien Determinan Analisis R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.821 <sup>a</sup>	.674	.658	3.83854
a. Predictors: (Constant), MUTASI KERJA				

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil analisis data model summary pada tabel 4.63 di atas dapat diperoleh informasi besarnya kontribusi variabel X yang mempengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti pada tabel di atas yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar  $0.674 = 67.4\%$ . Terlihat nilai R square yang diperoleh adalah  $0.674 = 67.4\%$  yang berarti kinerja aparat dipengaruhi oleh mutasi kerja sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan terlihat pada tabel 4.62 diperoleh nilai signifikan  $(0.00) < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh variabel X (mutasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja aparat). Hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Bungran Saing (2017) yang mengungkapkan bahwa mutasi dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dan juga sejalan dengan penelitian Wisdalia Maya Sari (2017) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa mutasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kepolisian Resort Musi Rawas.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat Kepolisian Resor Bantaeng antara lain sebagai berikut:

1. Mutasi kerja pada Polres Bantaeng diukur menggunakan 5 indikator menurut Hasibuan (2008) diantaranya yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab yang di mana hasilnya sebagai berikut:

- a. Pengalaman

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Bantaeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana sudah sesuai dengan bidang kerjanya dan mempunyai pengalamannya sendiri yang menunjukkan bahwa indicator pengalaman berkategori baik hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Hasibuan 2006) pada faktor mutasi seniority system yang merupakan mutasi yang berdasarkan masa kerja, pengalaman kerja dan usia dari pegawai. Selain dari teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2006) hal ini juga dijelaskan dalam ketentuan peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 5 huruf a menjelaskan bahwa mutasi dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan organisasi Polri, pembinaan karier, pemberian pengalaman dan wawasan, serta peningkatan kemampuan anggota yang bersangkutan.

- b. Pengetahuan

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Bantaeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatakan

yang di mana sudah mengetahui fungsi, tugas pokok serta kebijakan dari mutasi itu sendiri yang menunjukkan bahwa indicator pengetahuan berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (sarto Hadiwiry, 2003) bahwa Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan seseorang ke situasi lain dengan bertujuan agar seseorang yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memperoleh prestasi kerja yang semaksimalnya kepada organisasi.

c. Kebutuhan

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polre Bantaeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana sudah sesuai dengan kebutuhan sebuah posisi pada bidang kerjanya yang menunjukkan bahwa indikator kebutuhan berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (kadarisman, 2012) Mutasi terjadi karena 2 alasan yaitu karena keinginan pegawai dan kebutuhan organisasi. Adapun mutasi yang paling banyak dilakukan adalah kebutuhan organisasi, hal tersebut dilakukan agar dapat menghilangkan perasaan jenuh pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, menyesuaikan lingkungan organisasi, diri serta system dari prosedur kerja yang berubah.

d. Kecakapan



Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Bantaeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana sudah sesuai dengan kompetensi, skill dan kebutuhan sebuah posisi pada bidang kerjanya yang menunjukkan bahwa indicator kecakapan berkategori baik. Hal ini sejalan dengan ketentuan peraturan Kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 5 huruf a menjelaskan bahwa mutasi dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan anggota polri, pembinaan karier, pemberian pengalaman dan wawasan, serta peningkatan kemampuan anggota yang bersangkutan. Selain itu, menurut (samsudin 2006: 255) dalam (Kadarisma, 2012) Adapun tujuan mutasi yaitu pegawai yang dimutasi berarti diberikannya kesempatan untuk dapat meningkatkan kerja serta dapat mengembangkan karier, menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan.

e. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Bantaeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana aparat kepolisian bertanggung jawab dan taat terhadap kewajiban yang diberikan menunjukkan bahwa indicator tanggung jawab berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di mukakan oleh (sadili 2006: 256) bahwa Mutasi kerja merupakan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan pegawai yang bertujuan pegawai

tersebut dapat berprestasi dan memiliki kontribusi kerja yang baik terhadap organisasi.

2. Kinerja aparat kepolisian Resor Bantaeng diukur menggunakan 5 indikator menurut Robbins (2006) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang hasil sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Bantaeng sudah baik, yang di mana aparat Kepolisian mampu bekerja dengan baik serta teliti terhadap pekerjaan yang diberikan yang menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (mangkunagara, 2002:22) dalam (Tofa et al., 2016) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

- b. Kuantitas

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Bantaeng sudah baik. Yang di mana aparat kepolisian mampu bekerja dengan baik serta teliti terhadap pekerjaan yang diberikan yang menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (mangkunagara, 2002:22) dalam (Tofa et al., 2016) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas mampu secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

c. Ketepatan Waktu

Bersasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Bantaeng sudah baik. Yang di mana aparat kepolisian mampu datang dengan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2002:22) dalam (Tofa et al., 2016) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas mampu secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

d. Efektivitas

Bersasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Bantaeng sudah baik. Yang di mana aparat kepolisian mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya serta memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menunjukkan bahwa indikator efektivitas berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Bastian 2001: 329) dalam (Alapján-, 2016) kinerja merupakan tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran serta visi dan misi organisasi.

e. Kemandirian

Bersasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Bantaeng sudah baik. Yang di mana aparat kepolisian mampu menyelesaikan masalah yang terjadi serta dapat mengambil keputusan dengan pertimbangan yang matang yang menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (mangkunagara, 2002:22) dalam (Tofa et al., 2016) Kinerja (pretasi kerja) ialah hasil kerja yang dinytakan kualitas mampu secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat

Adapun hasil dari pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Bantaeng, berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistics *version 25* yang menunjukkan hasil bahwa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 67.4% yang dimana tidak begitu besar karena ada beberapa indikator yang mendapatkan penilaian STS, TS dan KS. Salah satunya pada indikator kebutuhan yang dimana pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi pada penilaian KS sebanyak 2 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri pada penilaian STS sebanyak 1 penanggap dan penilaian KS sebanyak 2 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam pengembangan karier,

penilaian TS sebanyak 1 penanggung dan KS sebanyak 1 penanggung. Hal inilah yang mempengaruhi nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang di mana pada penelitian (Saing, 2017), dengan judul “pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Bekasi”. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa mutasi dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan teori yang mutasi kerja yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2012) adalah kegiatan yang rutin dilakukan dalam organisasi yang bertujuan untuk prinsip *“the right man in the right place”* atau menempatkan orang yang tepat. Hal tersebut juga sejalan dengan ketentuan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 5 huruf a menjelaskan bahwa mutasi dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan organisasi Polri, pembinaan karier, pemberian pengalaman dan wawasan, serta peningkatan kemampuan anggota yang bersangkutan. Selain itu adapun teori kinerja yang dikemukakan oleh Bastian 2001:329 dalam (Susanto et al., 2011) Kinerja merupakan Tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran serta visi dan misi organisasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kepolisian Resor Bantaeng dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Polres Bantaeng dengan besarnya kontribusi variabel X yang mempengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,821 dari besar pengaruh variabel independent atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar  $0.674 = 67.4\%$ . Terlihat nilai R square yang diperoleh adalah  $0.674 = 67.4\%$  yang berarti kinerja aparat dipengaruhi oleh mutasi kerja sebesar 67.4% dan sisanya 32.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,859 atau 85,9% yang berarti mutasi kerja di Kepolisian Rsort Bantaeng akan meningkat sebesar 85,9%.

#### B. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah

1. Dalam pelaksanaan mutasi kerja di Polres Bantaeng pimpinan harus memperhatikan aspek pengalaman yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparat itu sendiri.
2. Untuk meningkatkan kinerja aparat di Polres Bantaeng pimpinan harus memperhatikan indikator pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alapján-, V. (2016). *Bab II tinjauan pustaka*. 1–23.
- Alsyani, L. F. (2015). Pengaruh Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pascasarjana Universitas Andalas. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. In STAIN Jember Press.
- Efrianti, W., & Wibisono, C. (2017). Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. *Zona Ekonomi: Jurnal Ekonomi*, 11(2), 57–69.
- Fitria, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Bisnis*. Purwokerto. 2008, 13–36.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Haryudina, N. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (658.3)*. Pt. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Linton, J. D., Klassen, R., Jayaraman, V., Walker, H., Brammer, S., Ruparathna, R., Hewage, K., Thomson, J., Jackson, T., Baloi, D., Cooper, D. R., Hoejmose, S. U., Adrien-Kirby, A. J., Sierra, L. A., Pellicer, E., Yepes, V., Giunipero, L. C., Hooker, R. E., Denslow, D., ... Anane, A. (2020). Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Mataram). *Sustainability (Switzerland)*, 14(2), 1–4.
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2018). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*.
- Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Mutasi, Shift, Komitmen Organisasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia (Studi Kasus Karyawan Inspeksi Packing Softbag PT. Otsuka Indonesia). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(21).



- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (n.d.). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi Manajemen*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Plutzer, M. B. B. and E. (2021). *Pelaksanaan Mutasi Berbasis Kompetensi di Kepolisian Daerah (POLDA) Sulawesi Selatan*. 6.
- Saing, B. (2017). Pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 2(2), 13–20.
- Sari, S. P. (2003). Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. *Demographic Research*, 49(0), 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.
- Sari, W. M. (2017). Pengaruh Mutasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Musi Rawas (Studi Pada Anggota Staff). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 3(5).
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Susanto, A., Stiawati, T., & Arenawati, A. (2011). *Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di dinas perindustrian, perdagangan dan koperasi kota Cilegon*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Tofa, M. M., Hikmatunisa, A., & Motik, A. (2016). *Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Kerja Program Studi Perpajakan*.
- Yoon, C. (2014). UU RI (perkap nomor 16 tahun 2012 tentang mutasi anggota polri ). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–14.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya Dwi Wahyuni Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar bermaksud melakukan penelitian untuk Menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat di Kepolisian Resor Bantaeng”. Untuk itu di tengah kesibukan bapak/ibu, saya memohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan bapak/ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Lama Jabatan	:	

Mohon untuk memberi tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan:

STS	:	Sangat Tidak Setuju
TS	:	Tidak Setuju
KS	:	Kurang Setuju
S	:	Setuju
SS	:	Sangat Setuju

## Mutasi Kerja (X)

No	pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Pengalaman						
1.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini.					
2.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.					
3.	Bapak/Ibu mempunyai jumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini.					
4.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.					
Pengetahuan						
1.	Bapak/Ibu memahami tujuan mutasi yang didapatkan.					
2.	Bapak/Ibu memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.					
3.	Bapak/Ibu memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan					
4.	Bapak/Ibu mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.					
Kebutuhan						
1.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.					
2.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri.					

3.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya.					
4.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier.					
Kecakapan						
1.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.					
2.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini					
3.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki.					
4.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini					
Tanggung Jawab						
1.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini.					
2.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini.					
3.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil.					
4.	Bapak/Ibu mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.					

## Kinerja Aparat (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan baik.					
2.	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.					
3.	Bapak/Ibu selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.					
4.	Bapak/Ibu berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Kuantitas						
1.	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.					
2.	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.					
3.	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan.					
4.	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.					
Ketepatan Waktu						
1.	Bapak/Ibu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.					
2.	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.					
3.	Bapak/Ibu tidak menunda-nunda pekerjaan					
4.	Bapak/Ibu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.					

Efektivitas						
1.	Bapak/Ibu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Bapak/Ibu memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Bapak/Ibu menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.					
Kemandirian						
1.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.					
2.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
3.	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.					
4.	Bapak/Ibu mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.					

## Lampiran 2. Data Tabulasi

DATA MENTAH INSTRUMENT PENELITIAN																					
VARIABEL X (MUTASI KERJA)																					
No. Res	Variabel X																				Jumlah
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	X <sub>18</sub>	X <sub>19</sub>	X <sub>20</sub>	
01	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	94
02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
03	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	85
04	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	90
05	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
06	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	85
08	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	87
09	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	81
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	83
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	83
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
17	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	86

18	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	83
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	94
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100



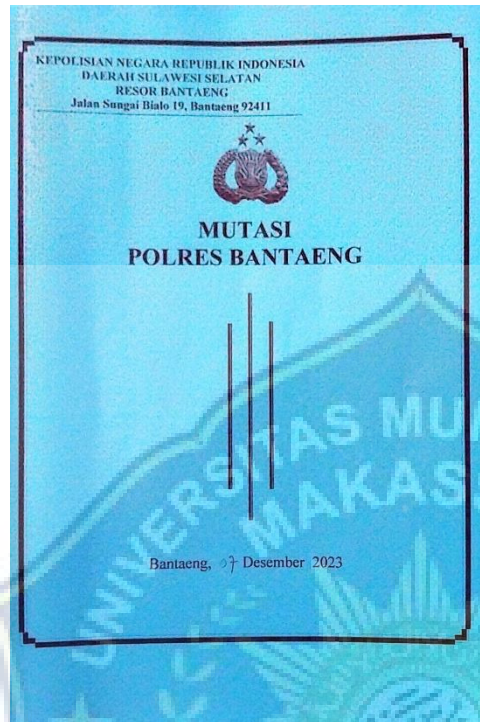


DATA MENTAH INSTRUMENT PENELITIAN																					
VARIABEL Y (KINERJA APARAT)																					
No. Res	Variabel Y																				Jumlah
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	Y <sub>12</sub>	Y <sub>13</sub>	Y <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	Y <sub>16</sub>	Y <sub>17</sub>	Y <sub>18</sub>	Y <sub>19</sub>	Y <sub>20</sub>	
01	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	96
02	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
03	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	85
04	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	90
05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
07	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
08	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	86
09	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
10	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	87
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	91
12	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	84
13	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	85
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	98
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	84
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	81
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	89
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	97

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	98
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100



### Lampiran 3. Dokumentasi Data



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SULAWESI SELATAN  
RESOR BANTAENG  
Jalan Sungai Bialo 19, Bantaeng 92411

LAPORAN HASIL PELAKSANAAN  
MUTASI POLRES BANTAENG

#### I. PENDAHULUAN

##### 1. Umum

Usulan Mutasi Personil Polres Bantaeng berdasarkan kebutuhan organisasi secara selektif prioritas untuk memberikan motivasi kepada personil dalam pembinaan karir dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas Polres Bantaeng khususnya pelaksanaan Mutasi secara obyektif berdasarkan penilaian system manajemen kinerja (SMK) sehingga pelaksanaan tugas dapat terlaksana.

##### 2. Dasar

- Undang - undang Nomor 2 tahun 2002 tanggal 14 Januari 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian RI Nomor 02 tahun 2021 tanggal 14 Januari 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan Pegawai Negari Sipil pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK).
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2012 tentang mutasi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

##### 3. Maksud dan Tujuan

- Maksud**  
Bahwa untuk mendapatkan hasil secara maksimal dalam pembinaan karier anggota Polri dan PNS Polres Bantaeng, serta untuk keterlibatan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas Bag SDM Polres Bantaeng khususnya pelaksanaan Mutasi secara selektif prioritas dan obyektif kepada personil Poli / PNS.
- Tujuan**  
terwujudnya objektivitas yang bisa menumbuhkan rasa kepuasan dan mendorong motivasi kerja setiap anggota Poli / PNS dalam pelaksanaan tugasnya serta system manajemen kinerja (SMK) sehingga tugas dapat berjalan secara maksimal.

##### 4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup meliputi keseluruhan tahapan yang meliputi, tahap perencanaan, pelaksanaan maupun hambatan dalam pelaksanaan Mutasi Polres Bantaeng

/5. Tata Urut.....

1

#### 5. Tata Urut

- PENDAHULUAN
- PELAKSANAAN
- HASIL YANG DICAPAI
- HAMBATAN
- PENUTUP

#### II. PELAKSANAAN

Usulan Mutasi Personil Polres Bantaeng sebagai berikut :

- pembuatan usulan Mutasi sebagai berikut :
  - Kebutuhan Organisasi,
  - Promosi Jabatan (Perwira / Bintara)
  - Demosi
  - Sistem Manajemen Kinerja (SMK)
- Pembuatan Surat perintah dan lampiran Tim sidang wanjak Kaitikan Gaji Berkala yang terdiri dari :
  - Ketua : Waka Polres Bantaeng
  - Sekretaris : Kasubag Watpers Bag SDM
  - Anggota : Kabag SDM Polres Bantaeng
  - Kasi Propam Polres Bantaeng
  - Kasiwars Polres Bantaeng
  - Paur Subbagbinkar Bag Sumda
- Pebuatan Keputusan Mutasi dan pembuatan petikan Kep Jabatan
- Pembuatan Surat Telegram tentang Mutasi Keajajaran Polres Bantaeng

#### III. HASIL YANG DI CAPAI

Terlaksananya Mutasi Personil secara tepat guna dan obyektif berdasarkan kebutuhan organisasi berdasarkan penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK).

#### IV. HAMBATAN

Pada pelaksanaan usulan Mutasi masih ada Personil yang belum memahami tufoksinya sehingga dalam pelaksanaan tugasnya kurang maksimal.

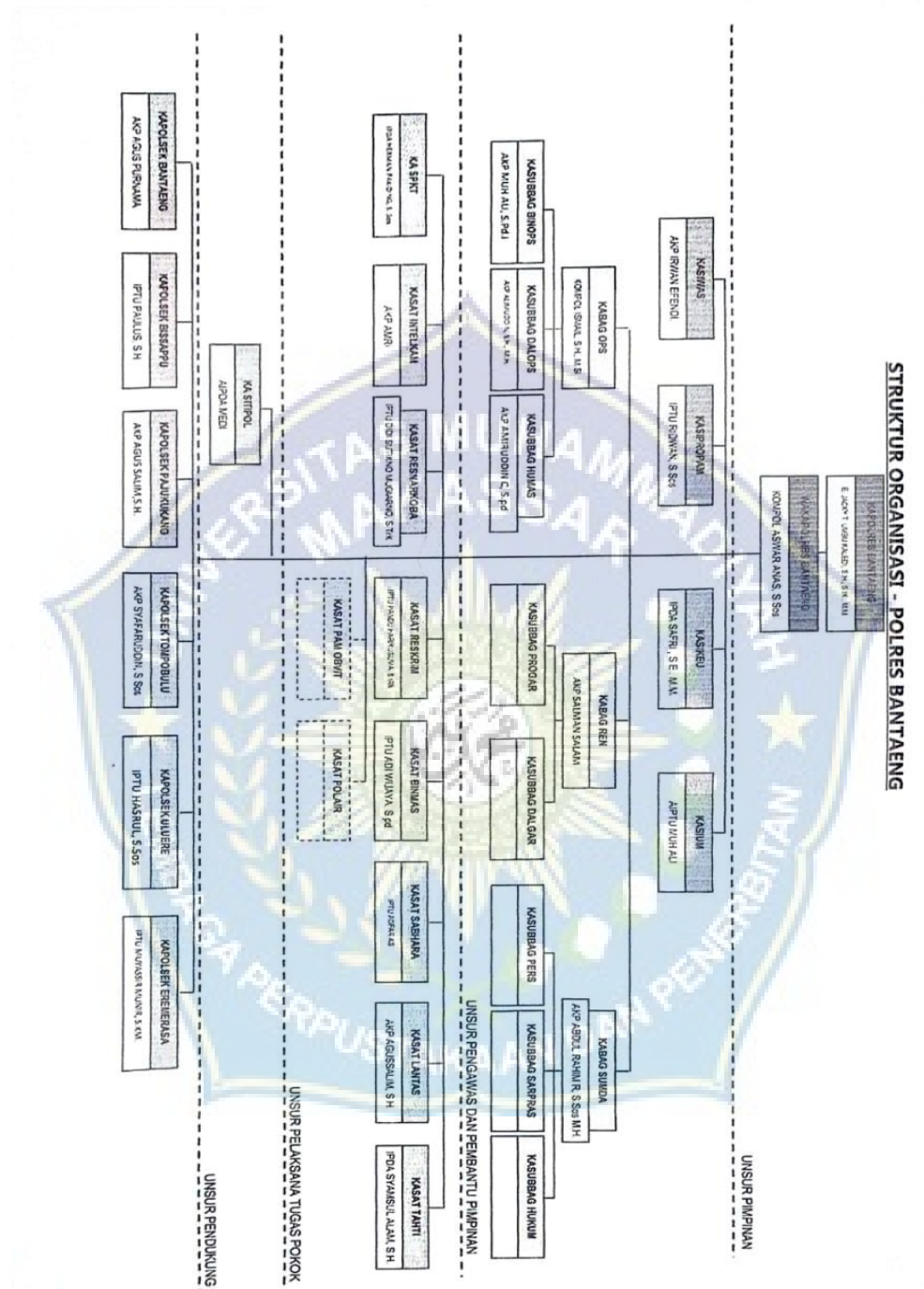
#### V. PENUTUP

Demikianlah laporan hasil pelaksanaan Mutasi Personil Polres Bantaeng untuk menjadi maklum dan mohon koreksi dan petunjuk.



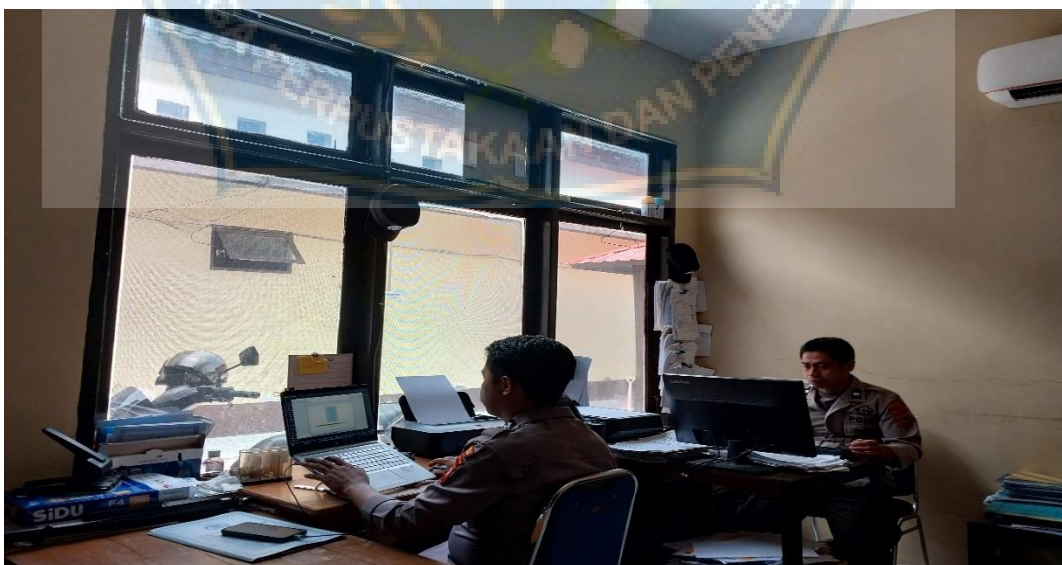
2

Lampiran 4. Struktur Organisasi



Sumber : Data SDM Polres Bantaeng 2024

### Lampiran 5. Suasana Kerja di Polres Bantaeng



**Gambar :** suasana kerja di bagian SDM Polres Bantaeng

## Lampiran 6. Dokumen Penyebaran Kuesioner



Gambar : penyebaran kuesioner pada aparat Polres Bantaeng

Lampiran 7. Surat Permohonan Izin Penelitian

	<b>MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH</b> <b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR</b> LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id
<hr/>	
Nomor : 3770/05/C.4-VIII/II/1445/2024	<u>27 February 2024 M</u>
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal	17 Sya'ban 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian	
Kepada Yth,	
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel	
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan	
di -	
Makassar	
	
Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0214/FSP/A.6-VIII/II/1445/2024 tanggal 27 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :	
Nama	: DWI WAHYUNI
No. Stambuk	: 10561 1116920
Fakultas	: Fakultas Sosial dan Politik
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan	: Mahasiswa
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :	
<b>"PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KEPOLISIAN RESOR BANTAENG"</b>	
Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 Mei 2024.	
Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.	
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran	
	
Ketua LP3M,	
 Muh. Arief Muhsin, M.Pd. NBM 1127761	

## Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: 4840/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kapolres Kab. Bantaeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3770/05/C.4-VIII/II/1445/2024 tanggal 27 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: DWI WAHYUNI
Nomor Pokok	: 105611116920
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alaudin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KEPOLISIAN RESOR BANTAENG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. *05 Maret s/d 05 Mei 2024*

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 29 Februari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*



## Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SULAWESI SELATAN  
RESOR BANTAENG  
Jalan Sungai Bialo 19, Bantaeng



### SURAT KETERANGAN

Nomor : SKet / 13 / III / LIT.2.1 / 2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : ABDUL RAHIM R, S.Sos., M.H.
2. NRP : 77060476
3. Pangkat : AJUN KOMISARIS POLISI
4. Jabatan : KABAG SDM POLRES BANTAENG

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : DWI WAHYUNI
2. Nomor Pokok : 105611116920
3. Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
4. Pekerjaan : MAHASISWA (S1) UNISMUH MAKASSAR

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melakukan penelitian di Polres Bantaeng berdasarkan surat Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu atap provinsi sulawesi selatan nomor : 4840 /S.01/PTPS/2024 tanggal 29 Februari 2024 dengan judul:

"PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DIKEPOLISIAN RESOR BANTAENG"

Bantaeng, 30 Maret 2024

a.n. KAPOLRES BANTAENG POLDA SULSEL  
KABAG SDM

ABDUL RAHIM R, S.Sos., M.H.

AJUN KOMISARIS POLISI NRP 77060476

## Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Dwi Wahyuni

Nim : 105611116920

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	6 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Mei 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



M. Mum., M.I.P.  
064 591

### Lampiran 11. Hasil Turniting

Dwi Wahyuni 105611116920 Bab I

ORIGINALITY REPORT

**2%**

SIMILARITY INDEX

**2%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**0%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1**

eprint.stieww.ac.id  
Internet Source

**1%**

**2**

www.katantt.com  
Internet Source

**1%**

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off



**Gambar :** Hasil turniting pada Bab 1

## Dwi Wahyuni 105611116920 Bab II

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
2	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	1%
3	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	<1%
5	eprints2.undip.ac.id Internet Source	<1%
6	elqorni.wordpress.com Internet Source	<1%
7	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1%
8	www.slideshare.net Internet Source	<1%
9	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1%

Gambar : Hasil turniting pada Bab 2

10 repository.pelitabangsa.ac.id  
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



**Gambar :** Hasil turniting pada Bab 2

## Dwi Wahyuni 105611116920 Bab III

## ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	repository.usd.ac.id Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	123dok.com Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  
Exclude bibliography

Exclude matches

**Gambar :** Hasil turniting pada Bab 3

## ' Dwi Wahyuni 105611116920 Bab IV

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes  OffExclude bibliography  OffExclude matches  Off

Gambar : Hasil turniting pada Bab 4

Dwi Wahyuni 105611116920 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches



Gambar : Hasil turniting pada Bab 5



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Dwi Wahyuni** adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Bantaeng, pada tanggal 20 Oktober 2001. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari buah kasih pasangan suami istri yaitu Bapak **Abdul Gani** dan Ibu **Samriati**. Kini penulis beralamat di Jene'tallasa, Desa Layoa, Kecamatan Gantarang Keke, Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di taman Kanak-kanak (TK) Paud Darussalam pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2008 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri No. 55 Kalammassang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng, dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pa'jukukang di tahun yang sama dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan lagi pada tahun 2017-2020 di SMA Negeri 3 Bantaeng penulis mengambil jurusan IPA. Kemudian pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta sebagai Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru. Pada tahun 2024 penulis mendapatkan gelar S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara dengan Judul **“Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kepolisian Resort Bantaeng”**.