

SKRIPSI

**PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARAT DI KEPOLISIAN RESOR SOPPENG**



Oleh:

NUR ELISA

Nomor Induk Mahasiswa : 10561118118

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

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT
DI KEPOLISIAN KEPOLISIAN RESOR SOPPENG**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelas Sarjana Administrasi Publik (S.AP)

Disusun Dan Diajukan Oleh :

NUR ELISA

Nomor Stambuk : 10561118118

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2022

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat
di Kepolisian Resor Soppeng

Nama Mahasiswa : Nur Elisa

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118118

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727

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 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 045/FSP/A.4-II/VI/43/2022 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Senin tanggal 27 Juni tahun 2022.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM : 730727

Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992797

TIM PENGUJI

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si ()
2. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si ()
3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd ()
4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP ()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Elisa

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118118

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah 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, 30 Mei 2022

Yang Menyatakan,



Nur Elisa

NIM.1056 1111 8118

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

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 Resor Soppeng”.

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 penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Samsu dan Ibu Rusni yang rela mengorbankan banyak hal untuk saya, senantiasa mendidik dan membimbing saya, memberi semangat dan pembelajaran yang berharga sejak kecil hingga sekarang. Kakak saya Briptu Sulfiani serta adik saya Muh Irsan Akbar yang selalu senantiasa memberi semangat dan bantuan moril maupun materil.
2. Bapak Dr. hafiz Elfiansya Parawu, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

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 dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara atas segala ilmu yang diberikan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Staf Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Bapak AKBP Santiaji Kartasmita, S.I.K. selaku Kepala Kepolisian Resor Soppeng dan Bapak Kompol Ahmad Rosma, S.H selaku Kabag SDM Kepolisian Resor Soppeng yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Kepolisian Resor Soppeng (Polres Soppeng).
10. Kakak saya Briptu Sulfiani dan kakak ipar saya Briptu H. Edy Darmawan yang selalu mengingatkan dan memberi saya nasehat, semangat dan membantu saya dalam proses penelitian.
11. Seluruh keluarga saya yang senantiasa memberi dukungan dan doa terbaik kepada saya.

12. Saudariku Nilgawati, Santi Sri Yulianti, Nurul Fiqriah, Widiastuti, St. Murda Annisa, Hermianti dan Anriana yang senantiasa memberi motivasi serta mendengar keluh kesah penulis.
13. Saudara/saudariku di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA) beserta dewan senior dan adik-adik yang selalu mendukung penyelesaian saya.
14. Saudara/saudariku di Dpk Kepmi Bone TATG yang terkhusus Angkaran 2018 yang senantiasa memberikan masukan, motivasi dan mendukung saya.
15. Saudara/saudari seperjuangan di bangku perkuliahan DEMOKRASI 2018 dan terkhusus teman satu kelas saya di jurusan ilmu administrasi negara IAN 18 D yang senantiasa saling mendukung dan menyemangati.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

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, 30 Mei 2022

Penulis



Nur Elisa

ABSTRAK

Nur Elisa (2022) Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resor Soppeng. Dibimbing oleh Hafiz Elfiansya Parawu dan Nurbiah Tahir

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat Kepolisian Resor Soppeng. 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 *random sampling*. Sasarannya yaitu aparat kepolisian Resor Soppeng dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 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 kinerja aparat Kepolisian Resor Soppeng. Berdasarkan output dari model summary hasil yang diperoleh R sebesar 0,713 Dari besar pengaruh variabel independen atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,508 artinya 50,8%.

Kata Kunci : Mutasi Kerja, Dan Kinerja Aparat.

ABSTRACT

Nur Elisa (2022) the effect of work mutations on the performance of the Soppeng Resort Police officers. Advisor I Hafiz Elfiansya Parawu and Advisor II Nurbiah Tahir

The purpose of this study was to find out the effect of work mutations on the performance of the Soppeng Resort Police officers. The performance of the apparatus was influenced by several factors, one of which was work mutations. A Good and directed work mutations could improve the performance of the apparatus. This study used descriptive quantitative and associative research methods, used a questionnaire instrument. The sampling technique used random sampling. The target was the Soppeng Resort Police with a total sample of 57 people. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used simple linear regression analysis. The validity of the data was obtained through validity and reliability tests.

The results of this study showed that job mutations had an effect on the performance of the Soppeng Resort Police. Based on the output of the summary model, the results obtained were R of 0.713. From the large influence of the independent variable or work mutation (X) on the dependent variable or apparatus performance (Y) which was also strengthened by the coefficient of determination (R Square) or the determining coefficient of 0.508, it meant 50, 8%.

Keywords: Job Mutations, And Apparatus Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Teori dan Konsep.....	8
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	20
E. Definisi Operasional.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Waktu dan Lokasi	25
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel	25
D. Teknik Pengumpulan Data	26
E. Teknik Analisis Data	27
F. Teknik Pengabsahan Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	32
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian	56

C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3. 1 Hasil Uji Validasi Instrument Penelitian Variabel X Mutasi Kerja	28
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validasi Instrument Penelitian Variabel Y Kinerja Aparat ..	30
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja	31
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja	31
Tabel 4. 1 Data Mutasi Aparat kepolisian Resor Soppeng Tahun 2021	42
Tabel 4. 2 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	56
Tabel 4. 3 Mendapatkan Mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini	57
Tabel 4. 4 Mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki	58
Tabel 4. 5 Mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini	59
Tabel 4. 6 Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.	59
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap indikator pengalaman	61
Tabel 4. 8 Memahami tujuan mutasi yang didapatkan.	63
Tabel 4. 9 Memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.	63
Tabel 4. 10 Memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan.	64
Tabel 4. 11 Mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan	64
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden terhadap indikator pengetahuan	65
Tabel 4. 13 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi	67
Tabel 4. 14 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri	67
Tabel 4. 15 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya. .	68
Tabel 4. 16 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier	69
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden terhadap indikator kebutuhan	70
Tabel 4. 18 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.	71
Tabel 4. 19 Mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini.	72
Tabel 4. 20 Mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki	73
Tabel 4. 21 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini	73
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecakapan	74
Tabel 4. 23 Mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini	76
Tabel 4. 24 Mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini	76

Tabel 4. 25 Mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil.....	77
Tabel 4. 26 Mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.	78
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab	79
Tabel 4. 28 Selalu bekerja dengan baik	81
Tabel 4. 29 Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.....	81
Tabel 4. 30 Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.....	82
Tabel 4. 31 berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	82
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	83
Tabel 4. 33 Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.	84
Tabel 4. 34 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.....	85
Tabel 4. 35 Melakukan pekerjaan walau berpikir pada keberhasilan	86
Tabel 4. 36 Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.....	86
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas	87
Tabel 4. 38 Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.	88
Tabel 4. 39 Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	89
Tabel 4. 40 Tidak menunda-nunda pekerjaan.....	90
Tabel 4. 41 Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai	90
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	91
Tabel 4. 43 Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	92
Tabel 4. 44 Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan	93
Tabel 4. 45 Memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	94
Tabel 4. 46 Menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.	94
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden terhadap indikator Efektivitas.....	95
Tabel 4. 48 Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.	97
Tabel 4. 49 Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	97
Tabel 4. 50 Bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.	98
Tabel 4. 51 Mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.....	98
Tabel 4. 52 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian	98
Tabel 4. 53 jenis variabel	100
Tabel 4. 54 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary	100
Tabel 4. 55 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Mutasi Kerja (X) terhadap Kinerja Aparat (Y).....	101
Tabel 4. 56 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana secara parsial	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4. 1 struktur organisasi Polres Soppeng.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Dalam melaksanakan peran dari kepolisian, sumber daya manusia sangat berpengaruh dan penting terhadap sumber daya lainnya serta menjadi faktor produksi lembaga. Maka dari itu untuk mendukung faktor produksi pada lembaga di adakan mutasi.

Berdasarkan 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. Tetapi kenyataannya dari hasil observasi yang di lakukan peneliti pada tanggal 24 Maret 2022 di temukan masih ada aparat yang di mutasi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya sehingga menghambat kinerja yang mengharuskannya untuk beradaptasi dengan pekerjaan terlebih dahulu.

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 (Sasrtohadiwiry, 2003). 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. Dalam melaksanakan mutasi harus dinilai secara objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai pegawai. Sistem pemberian mutasi untuk membuka sebuah peluang untuk pegawai negeri sipil agar dapat mengembangkan potensi yang di miliknya. Kemampuan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap mutasi yang di lakukan mampu meningkatkan efektifitas serta efisiensi terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Desler, 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.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang perlu diketahui oleh pihak manajemen atau atasan untuk mengetahui sampai di mana pelaksanaan dari pencapaian yang telah didapatkan untuk tujuan instansi. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam instansi. Dalam menangani sumber daya manusia sangatlah berbeda dengan sumber daya lainnya, karena seiring berjalannya waktu sumber daya manusia selalu terus berkembang serta bertambah baik kualitas dan kuantitasnya.

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 (Bungaran 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 (Wisdalia Maya Sari, 2017) terkait pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian Resor Musi rawas juga mengemukakan bahwa mutasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepolisian Resor 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 resor (Polres) Soppeng 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 Soppeng Akbp Mohammad Roni Mustofa S.I.K M.I.K 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 Berita ini di liput langsung (Portalrakyat.com, 2021). 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 resor (Polres) Soppeng 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.

Menariknya penelitian ini karena akan mendeskripsikan dan mengukur kinerja aparat kepolisian Resor (Polres) Soppeng apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja aparat dengan menggunakan teori-teori serta konsep-konsep terkait ilmu administrasi negara.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas maka tepat kiranya jika penelitian mengangkat judul, **“Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kepolisian Resor Soppeng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini, adalah:

1. Seberapa baik mutasi kerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng?
2. Seberapa baik kinerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng?
3. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui deskripsi mutasi kerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng
2. Untuk mengetahui deskripsi kinerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini, adalah:

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 praktisi, penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan maupun acuan bagi instansi yang terkait khususnya di ruang lingkup kepolisian resort soppeng itu sendiri mengenai pelaksanaan mutasi serta semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak dan para pembacanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Bungaran 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.
2. Wisdalia Maya Sari (2017), dengan judul penelitian “pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian resor musi rawas”. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode angket, yaitu angket Mutasi dan Kompetensi Pegawai, dan angket Kinerja, dengan menggunakan program SPSS 17. Analisis Penelitian menggunakan dasar perhitungan regresi linier berganda. Dimana hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa mutasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepolisian Resor Musi rawas.
3. Mahfut Mashuri dkk (2021), dengan judul penelitian “pengaruh mutasi, shift, komitmen organisasi dan training terhadap kinerja karyawan pada PT Otsuka Indonesia (studi kasus karyawan inspeksi packing softbag PT Otsuka Indonesia)”. Dimana hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul, Nama Publisher	Faktor Persamaan	Faktor Perbedaan
1.	(Bungaran Saing, 2017) pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Bekasi. Jurnal.ubharajaya.ac.id	a. Fokus b. Kuantitatif c. Menggunakan instrument kuesioner	a. Indikator b. Lokus Penelitian c. Jumlah sampel
2.	(Wisdalia Maya Sari, 2017) “pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian resor musi rawas”. Jurnal.umsb.ac.id	a. Fokus b. Kuantitatif c. Menggunakan instrument kuesioner	a. Indikator b. Lokus Penelitian c. Jumlah sampel
3.	Mahfut Muh dkk (2021) dengan judul penelitian “pengaruh mutasi, shift, komitmen organisasi dan training terhadap kinerja karyawan pada PT Otsuka Indonesia (studi kasus karyawan inspeksi packing softbag PT Otsuka Indonesia)”. riset.unisma.ac. id	a. Fokus b. Kuantitatif c. Menggunakan instrument kuesioner	a. Indikator b. Lokus Penelitian c. Jumlah sampel

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 pertikal (promosi atau demosi) di dalam organisasi.

Menurut (Rismawati, 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 (Sasrtohadiwiryo, 2003)

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)

Dalam pelaksanaan mutasi memerlukan pertimbangan yang matang agar mutasi yang dilakukan tidak merugikan bagi organisasi. Dalam melaksanakan mutasi sebelum mengambil sebuah keputusan terlebih dahulu melakukan diskusi kepada pegawai yang akan di mutasi hal ini bertujuan agar dalam melaksanakan mutasi tidak salah mengambil keputusan.

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 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.

Tujuan Mutasi kerja yaitu:

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) 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

Spoil system merupakan mutasi yang berlandaskan atas kekeluargaan.

menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila fitri, 2015) ada lima indikator mutasi kerja yang dikemukakan yaitu:

1. Pengalaman

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

2. Pengetahuan

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

3. Kebutuhan

adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

4. Kecakapan

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

5. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Indikator dalam mutasi jabatan menurut: (Malayu, 2004: 108) 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 Lila fitri, 2015) ada lima indikator yang merupakan pengukur kinerja pegawai yaitu: (1). Pengalaman, (2). Pengetahuan (3). Kebutuhan (4). Kecakapan (5). Tanggung jawab.

2. Kinerja pegawai

Kinerja berasal dari kata actual performance atau job performance yang memiliki arti sebagai prestasi kerja atau prestasi 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). Menurut pendekatan manajemen, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hal yang dihasilkan ataupun jasa yang diberikan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Luthas, 2005:165).

Robbins (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, Siswoyo 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: 329) dalam (Drs. Sofyan Tsauri, 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) 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. Komptensi 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:

1. Efektivitas serta efisien.
2. Tanggung jawab dan otoritas
3. Disiplin
4. Inisiatif.

Menurut Robbins (2006) dalam (Nilgawati, 2022) 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) 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 Robbiins (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, Siswoyo 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 kelompo.
5. Memperpanjang dan memperluas proses artinya apabila target yang ditentukan telah tercapai maka dapat mempeluas sebuah target selanjutnya.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resor Soppeng untuk mengetahui seberapa berpengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian, dimana banyaknya terjadi mutasi dilingkungan Kepolisian Resor Soppeng 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 Soppeng ini akan menggunakan 2 indikator diantaranya indikator mutasi menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila fitri, 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

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 soppeng.

E. Definisi Operasional

Variabel pada penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel, yaitu variabel Mutasi kerja sebagai independent/bebas atau variabel X dan variabel kinerja

pegawai sebagai variabel dependent/terikat atau variabel Y. Mutasi kerja adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilaksanakan secara horizontal maupun secara vertikal di kepolisian resor Soppeng. Sedangkan kinerja aparat kepolisian pada penelitian ini adalah kemampuan dan kualitas aparat kepolisian di Kepolisian Resor Soppeng.

Variabel mutasi kerja di Kepolisian Resor Soppeng dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila fitri, 2015) yaitu:

1. Pengalaman

Pengalaman dalam penelitian ini adalah pengalaman aparat Polres Soppeng 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 bidangnya saat ini.
- d. Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan aparat Polres Soppeng 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 Soppeng 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 Soppeng 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 saat ini.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam penelitian ini adalah tanggung jawab aparat Polres Soppeng 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 keputusan yang diambil.
- d. Mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.

Variabel kinerja di Kepolisian Resor Soppeng dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator menurut Robbins (2006) dalam (Nilgawati, 2022) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja aparat Polres Soppeng yang dilihat 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 Soppeng 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. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu aparat Polres Soppeng 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 Soppeng 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 Soppeng 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

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 06 april sampai dengan 16 mei 2022. Lokasi penelitian berada di kantor Kepolisian Resor (Polres) Soppeng karena peneliti melihat adanya mutasi yang dilakukan di wilayah kepolisian Resor Soppeng. Mutasi sendiri adalah pemindahan, transfer, dan job rotation karyawan.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pasti dengan perhitungan angka real dari aplikasi SPSS. Maka secara ilmiah jenis penelitian ini memiliki nilai pasti yang di antara signifikansi 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) Soppeng pada tahun 2021 yang berjumlah sebanyak 133 orang.

Dikarenakan jumlah populasi begitu besar, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan rumus Taro Yamane/ Slovin:

$$n = \frac{N}{(N.d^2+1)}$$

$$n = \frac{133}{(133.0,1^2+1)}$$

$$n = \frac{133}{(133.0,01+1)}$$

$$n = \frac{133}{1,33+1}$$

$$n = \frac{133}{2,33}$$

$$n = 57$$

Berdasarkan rumus yang telah digunakan, maka sampel penelitian ini berjumlah 57 orang. Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik random.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/ pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden di Kantor Kepolisian Resor Soppeng untuk mengisi dan menjawab kuesioner dengan mudah serta cepat maka dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang sudah tersedia.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, kuesioner pertama untuk memperoleh data tanggapan responden terkait pengaruh Mutasi kerja (variabel X) beserta indikator-indikatornya terhadap kinerja aparat kepolisian (variabel Y), dan kuesioner kedua untuk memperoleh data tanggapan

responden terkait kinerja aparat kepolisian (variabel Y) beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh Mutasi kerja (variabel X) . Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada Aparat kepolisian atau responden yang berada di Kantor Kepolisian Resor Soppeng.

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 Resor Soppeng tentang variabel Mutasi kerja dan variabel 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 Resor Soppeng Digunakan pula untuk membangun persamaan dan

menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan pada penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

\hat{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 28.0*. 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 dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan/keakuratan dari kuesioner penelitian, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi/kehandalan dari kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan bantuan *software SPSS version 28.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment, Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator ataupun

pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05.

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 28.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{α} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{α} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya.

Berikut ini hasil dari uji Validitas dan uji realibilitas yang di uraikan sebagai berikut.

a) Uji Validitas

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validasi Instrument Penelitian Variabel X Mutasi Kerja

No.	Variabel Mutasi Kerja (X)	Nilai r		Nilai Sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel		
1.	X1	0,621	0,256	,001	Valid
2.	X2	0,550	0,256	,001	Valid
3.	X3	0,590	0,256	,001	Valid
4.	X4	0,621	0,256	,001	Valid
5.	X5	0,631	0,256	,001	Valid
6.	X6	0,710	0,256	,001	Valid
7.	X7	0,657	0,256	,001	Valid
8.	X8	0,710	0,256	,001	Valid
9.	X9	0,623	0,256	,001	Valid
10.	X10	0,409	0,256	,002	Valid
11.	X11	0,623	0,256	,001	Valid
12.	X12	0,409	0,256	,002	Valid
13.	X13	0,753	0,256	,001	Valid
14.	X14	0,625	0,256	,001	Valid
15.	X15	0,753	0,256	,001	Valid
16.	X16	0,753	0,256	,001	Valid
17.	X17	0,663	0,256	,001	Valid
18.	X18	0,677	0,256	,001	Valid
19.	X19	0,753	0,256	,001	Valid
20.	X20	0,728	0,256	,001	Valid

Pada Tabel diatas menunjukkan hasil validasi instrument penelitian variabel X yakni Mutasi kerja yang menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan terdapat skor yang konstruk dari setiap indikator menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu taraf signifikan 0,05 (5%) dan diketahui bahwa r hitung dari pernyataan $>$ 0,256 dan dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada variabel adalah valid.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validasi Instrument Penelitian Variabel Y Kinerja Aparat

No.	Variabel Kinerja Aparat (Y)	Nilai r		Nilai Sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel		
1.	Y1	0,776	0,256	,001	Valid
2.	Y2	0,676	0,256	,001	Valid
3.	Y3	0,787	0,256	,001	Valid
4.	Y4	0,813	0,256	,001	Valid
5.	Y5	0,515	0,256	,001	Valid
6.	Y6	0,848	0,256	,001	Valid
7.	Y7	0,787	0,256	,001	Valid
8.	Y8	0,811	0,256	,001	Valid
9.	Y9	0,721	0,256	,001	Valid
10.	Y10	0,786	0,256	,001	Valid
11.	Y11	0,802	0,256	,001	Valid
12.	Y12	0,776	0,256	,001	Valid
13.	Y13	0,832	0,256	,001	Valid
14.	Y14	0,894	0,256	,001	Valid
15.	Y15	0,864	0,256	,001	Valid
16.	Y16	0,813	0,256	,001	Valid
17.	Y17	0,519	0,256	,001	Valid
18.	Y18	0,882	0,256	,001	Valid
19.	Y19	0,882	0,256	,001	Valid
20.	Y20	0,769	0,256	,001	Valid

Pada Tabel 3.2 diatas menunjukkan hasil validasi instrument penelitian variabel Y yakni kinerja Aparat yang menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan terdapat skor yang konstruk dari setiap indikator

menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu taraf signifikan 0,05 (5%) dan diketahui bahwa r hitung dari pernyataan $>$ 0,256 dan dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada variabel adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Aparat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 dan tabel 3.4 di atas menunjukkan semua nilai dari variabel X dan variabel Y menghasilkan nilai alpha cronbrach $>$ 0,700. Adapun nilai dari variabel X yakni $0,895 >$ 0,700 serta nilai variabel Y $0,955 >$ 0,700 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliable.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Kabupaten Soppeng dan Profil Singkat Kepolisian Resor Soppeng

Kabupaten Soppeng merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan Indonesia. Ibu kota kabupaten ini sendiri terletak di Watansoppeng. Kabupaten Soppeng ini sendiri memiliki Luas wilayah 1.500 km² dan berpenduduk kurang lebih sebanyak 223.826 jiwa. Secara geografis, wilayah Kabupaten Soppeng berada pada 4°6'00" - 4°32'00" Lintang Selatan dan 119°47'18" - 120°06'13" Bujur Timur dengan luas wilayah sekitar 1.500 km² dengan ketinggian antara 5 – 1.500 meter dari permukaan laut. Adapun keadaan Suhu dikabupaten soppeng berkisar pada suhu 18,4-34,7 derajat celcius dengan tekanan udara antara 994,1-1.032,3 milibar. kabupaten soppeng memiliki Luas daerah perbukitan Soppeng kurang lebih 800 km² dan berada pada ketinggian rata-rata 200 m di atas permukaan laut. kabupaten Soppeng itu sendiri tidak memiliki wilayah pantai.

Kepolisian Resor Soppeng merupakan institusi Polri yang mempunyai tugas pokok yakni sebagai ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta pemelihara keamanan untuk memberi pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat di wilayah hukum Polres Soppeng. Dalam melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat; melindungi dan menegakkan hukum; serta melayani dan

mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian resor soppeng itu sendiri terletak di jalan kemakmuran No. 7 Kelurahan Lemba, Kecamatan Lalabata, kabupaten Soppeng.

2. Visi Misi Kepolisian Resor Soppeng

Visi:

“Ikhlas Melayani Tulus Melindungi”

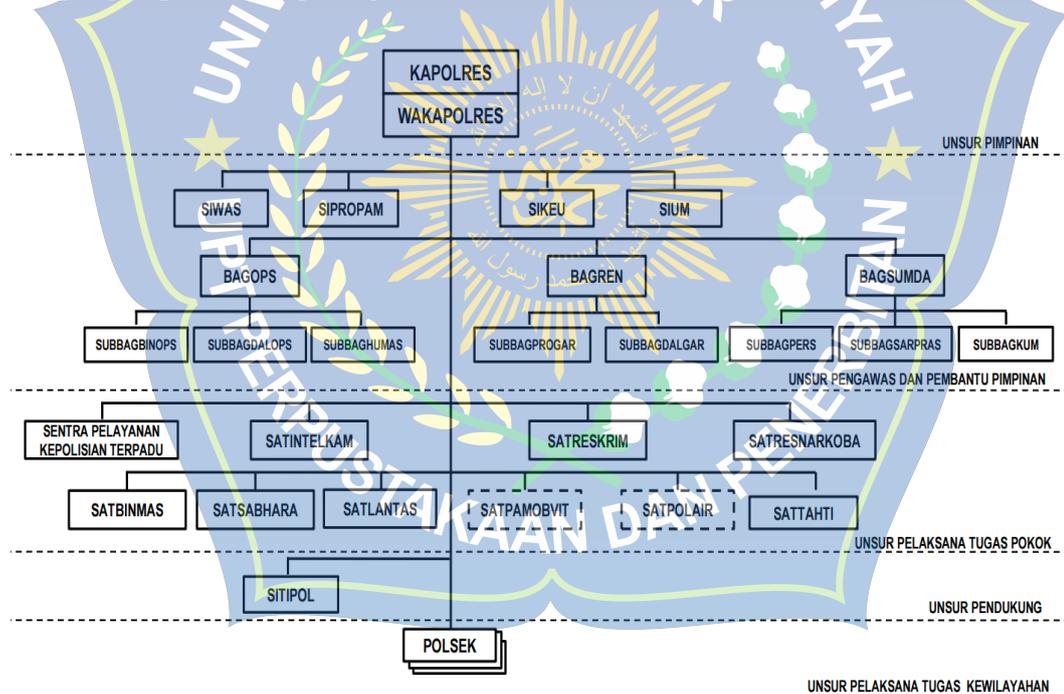
Misi:

1. Melakukan pembenahan internal SDM Polri untuk mendukung terwujudnya Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya.
2. Meningkatkan kompetensi dan integritas porsonel Polri dalam mendukung reformasi internal.
3. Melakukan inovasi dan terobosan kreatif untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. Menjunjung tinggi prinsip bersih, transparan, akuntabel dan humanis dalam memberikan pelayanan bidang SDM.
5. Memberikan pelayanan di bidang SDM secara Proaktif, ikhlas dan tulus sesuai norma aturan yang berlaku.
6. Menyiapkan kaderisasi pmpnan Polri sesuai strata kepemimpinan yang berlaku.
7. Meningkatkan kerja sama internal dan eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Meningkatkan solidaritas internal melalui *reward and punishmen*,
Transparansi dan akuntabel dalam pembinaan SDM Polri.
9. Tidak menerima imbalan dari siapapun dan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan pelayanan di bidang SDM.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Kepolisian Resor Soppeng

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 Soppeng dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : Data SDM Polres Soppeng 2022
Gambar 4. 1 struktur organisasi Polres Soppeng

Berdasarkan dari struktur organisasi Kepolisian Resort Soppeng pada Gambar 4.1, maka dapat dijelaskan deskripsi tugas dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut :

a. Kepala Kepolisian Resor (Kapolres)

Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) adalah Pimpinan Tertinggi pada Polres yang berada di bawah Kapolda dan 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 Resor (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 Pengawas (Siwas)

Siwas adalah unsur pengawas serta pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Adapun tugas dari siwas yaitu melaksanakan monitoring serta pengawasan umum baik secara insidental 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 memberikan 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 sidang 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, pembiayaan, pembukuan, verifikasi dan akuntansi serta pelaporan 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 sistem akuntansi instansi (SAI) maupun pertanggung jawaban keuangan.

f. Seksi Umum (Sium)

Sium adalah Sikeu adalah unsur pengawas 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, protokoler 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 mengendalikan dan merencanakan administrasi operasi kepolisian, menyajikan 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 pelatihan dalam rangka operasi kepolisian.
- 3) Pengendalian serta perencanaan operasi, pengumpulan, penyajian 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 pengamanan 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 sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Dalam menjalankan 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 dan 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 dibawah kendali Wakapolres. Dalam melaksanakan tugasnya Bagren dibantu oleh :

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

i. Bagian Sumber Daya (Bagsumda)

Bagsumda merupakan unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah kapolres. Adapun tugas dari bagsumda yaitu penyelenggaraan pembinaan administrasi personel, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, sarana prasarana, bantuan dan penerapan hukum. Dalam melaksanakan tugasnya Bagsumda dibantu oleh:

- 1) Subbagpers (Subbagian Personel)

- 2) Subbagsarpras (Subbagian Sarana prasarana)
- 3) Subbaghukum (Subbagian hukum)

j. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

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

k. Satuan Intelijen Keamanan (Satintekam)

Satintekam merupakan unsur pelaksana tugas yang berada dibawah kapolres. Satintekam mempunyai tugas untuk menyelenggarakan serta membina fungsi intelijen pada bidang keamanan, termasuk persandian, perkiraan intelijen, pemberian pelayanan dalam bentuk surat izin atau keterangan menyangkut senjata api, bahan peledak dan orang asing, kegiatan sosial politik masyarakat serta SKCK pada masyarakat dan melakukan pengawasan, pengamana terhadap pelaksanaannya. Dalam melaksanakan tugasnya Kasatintekam dibantu oleh:

- 1) Kaurbinops
- 2) Kaurmintu

l. Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim)

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas yang berada dibawah 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 Narkoba (Satresnarkoba)

Satresnarkoba merupakan unsur pelaksana tugas reserse narkoba yang berada dibawah kapolres. Satresnarkoba mempunyai tugas pelaksana fungsi penyidikan, penyelidikan, pengawasana pada tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran Narkoba dan melakukan pembinaan serta penyuluhan dalam mencegah dan rehabilitasi terhadap korban penyalahgunaan Narkoba. Untuk melaksanakan tugasnya Satresnarkoba dibantu oleh:

- 1) Urbinopsnal (Urusan Pembinaan Operasional)
- 2) Urusan Administrasi dan ketatausahaan
- 3) Unit, yang memiliki tugas melakukan penyelidikan serta penyidikan tindak pidana penyalahgunaan maupun peredarannarkoba dan prosedur di daerah hukum Polres.

n. Satuan Pembinaan Masyarakat (Satbinmas)

Satbinmas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah kapolres. Satbinmas bertugas melakukan pembinaan kepada masyarakat yang terkait pembinaan teknis polmas serta kerjasama dengan instansi, pembinaan bentuk pengamanan swakarsa dan pembinaan keamanan serta pemberdayaan masyarakat untuk pencegahan masyarakat dan peningkatan hubungan polri.

Untuk melaksanakan tugasnya kasatbinmas di bantu oleh

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

5) Kanitbinkamsa

o. Satuan Samapta Bhayangkara (Satsabhara)

Satsabhara merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah kapolres. Adapun tugas dari Satsabhara adalah menyelenggarakan serta membina fungsi dari samapta Bhayangkara yang meliputi tugas dari polisi umum, yang diantaranya penjagaan, pengaturan, patroli, pengawalan serta pengamanan kegiatan masyarakat dan objek vital, penanganan tripping, TPTKP serta pengendalian massa dalam rangka harkamtibmas. Untuk melaksanakan tugasnya kasatsabhara di bantu oleh:

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

p. Satuan Lalu Lintas (Satlantas)

Satlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah kapolres. Satlantas memiliki tugas yaitu melaksanakan turjawali lalu lintas, pelayanan resgistrasi, 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 dibawah kapolres. Sattahti memiliii tugas untuk menyelenggarakan perawatan tahanan

yang di mana meliputi pelayanan kesehatan, pembinaan serta menyimpan, menerima, dan mengamankan barang bukti serta administrasi di lingkungan 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 kriminal dan pelayanan multimedia.

4. Mutasi Jabatan/Pemindahan Tugas Jajaran Kepolisian Resor Soppeng

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

Tabel 4. 1 Data Mutasi Aparat kepolisian Resor Soppeng Tahun 2021

No.	Nama	NRP	Keterangan
1.	Iptu Tajuddin, S.Ip	68090440	Waka Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Kaur Bin Ops Sat Sabhara Polres Soppeng
2.	Iptu Yunus L, S.H	63020339	Kanit Reskrim Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Waka Polsek Marioriwawo Polres Soppeng
3.	Bripka Muhammad Gunawan	84010283	Banit Idik 3 Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps Kanit Reskrim Polsek Mariorwawo Polres Soppeng

4.	Iptu Suwondo Bintoro	65090391	Kaur Bin Ops Sat Resnarkoba Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Paur Min Bag Ops Polres Soppeng
5.	Iptu Agung Abimanyu, S.Sos	67040202	Kanit Reskrim Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Kaur Bin Ops Sat Resnarkoba Polres Soppeng
6.	Aipda Syamsul Fajar, SE., MM	81121146	Banit Idik 2 Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps Kanit Reskrim Polsek Lalabata Polres Soppeng.
7.	Ipda Hariady kessa, S.Ip	65020185	Kanit Reskrim Polsek Liliriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Waka Polsek Liliriaja Polres Soppeng.
8.	Aipda Rasyanto Rahim, S.Ip	82080345	Banit Idik 1 Sat Resnarkoba Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai PS Kanit Reskrim Polsek Liliriaja Polres Soppeng.
9.	Ipda Burhanuddin, S.Sos	84070881	Kanit 1 Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Kanit 2 Sat Intelkam Polres Soppeng.
10.	Aiptu Ma'mung	63120065	Ps Kanit 2 Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps Kanit 1 Sat Intelkam Polres Soppeng.
11.	Bripka Muhammad Atschar Anwar, S.H	88030216	Baur Mintu Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps Kaur Mintu Sat Intelkam Polres Soppeng
12.	Iptu Muhammad Ridewan, S.Ip	69110165	Paur Log Subbag Sarpras Bag Sumda Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Waka Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
13.	Ipda Andi Hermansyah, S.Sos., M.Si	74050157	Pama Polres Soppeng (Lulusan Pag T.A 2020) Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Paur Log Subbag Sarpras Bag Sumda Polres Soppeng.
14.	Ipda Amat Yani	73120169	Ka SPKT Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Kanit Turjawali Sat Sabara Polres Soppeng.

15.	Ipda Alimuiddin, S.Sos	73110140	Pama Polres Soppeng (Lulusan Pag T.A 2020) Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ka SPKT Polres Soppeng.
16.	Ipda M. Firman Rahim, S.Sos., M.Si	88050086	Pama Polres Soppeng (Lulusan Sip Dikreg 49 T.a 2020) Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Paur Subbag Dalgar Bag Ren Polres Soppeng.
17.	Aiptu Heru Saptono	75030040	Ps. Kaur Mintu Sat Resnarkoba Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Marioriawan Polres Soppeng.
18.	Aiptu Rahman	75050425	Baur Paminal Sipropam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Mintu Sat Resnarkoba Polres Soppeng.
19.	Aiptu Abbas	71120442	Ps. Kasi Humas Polsek Lilirilau Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit SPKT Polsek Ganra Polres Soppeng
20.	Aiptu Lasape	64070194	Ps. Kasium Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Ganra Polres Soppeng.
21.	Aipda Andi Muhammad Ihzan, S.H	82090157	Banit SPKT Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Ganra Polres Soppeng.
22.	Aipda Aris	80050638	Ps. Kanit Binmas Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Liliriaja Polres Soppeng.
23.	Aiptu Zainuddin	66120437	Ps. Kasi Humas Polsek Liliriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Liliriaja Polres Soppeng
24.	Bripka Haeruddin	76110349	Banit Reskrim Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasi Humas Polsek Liliriaja Polres Soppeng
25.	Aipda Sarifuddin, S.H	80080730	Baur Ident Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Ident Sat Reskrim Polres Soppeng.

26.	Aiptu Hasse	65120656	Ps. Ka SPKT 2 Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Dimutasi Sebagai Banit SPKT Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
27.	Bripka Dedy Dharmady	83120427	Banit Turjawali Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
28.	Aiptu Edi Dahnur, S.H	78090494	Ps. Kanit 6 Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Intel Polsek Lalabata Polres Soppeng.
29.	Bripka Andi Hirsan Eka Wardaniel	84081302	Ps. Kanit Intel Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 6 Sat Intelkam Polres Soppeng.
30.	Bpipka Kamaruddin	86020457	Ps. Kanit 4 Sat intelkan Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru sebagai Ps. Kanit intel polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
31.	Aipda Syamsir	83010395	Ps. Kanit Intel Polse Aipda Syamsir Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 4 Sat Intelkam Polres Soppeng
32.	Bripka Nur Alim	86070844	Banit SPKT Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru sebagai Ps. Kanit Intel Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
33.	Bripka Sumaryadi, S.Sos	84030564	Ps. Paur Subbag Dalgar Bag Ren Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Regident Sim Sat Lantas Polres Soppeng.
34.	Bripka Ibrahim	82071048	Ps. Kanit Sabhara Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
35.	Bripka Hardiansyah Sadik	84050796	Ps. Paur Minpers 1 Bag Sumda Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Ganra Polres Soppeng.

36.	Aipda Haruddin	80110860	Ps. Kanit Provos Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Minpers 1 Bag Sumda Polres Soppeng.
37.	Bripka Ashar Ladai	82020988	Banit Turjawali Sat Lantas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Lalabata Polres Soppeng.
38.	Aipda Zainal Abidin	82010213	Banit Sat Tahti Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasi Humas Polsek Lirililau Polres Soppeng.
39.	Bripka Rifal Anwar Rahayu, S.Sos	87010890	Bamin Subbag Pers Bag Sumda Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Banhum Subbag Hukum Bag Sumda Polres Soppeng.
40.	Bripka Saldi Setiawan Jaya Rusdi	86050918	Banit SPKT Polsek Lirililau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 1 Polsek Lirililau Polres Soppeng.
41.	Bripka Z.H Canggih Aman Jaya, S.Sos	87050050	Bamin Subbag Bin Ops Bag Ops Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan baru Sebagai Ps. Pa Siaga B Bag Ops Polres Soppeng.
42.	Penda Tk. K Baderiah, S.Sos	19651231 19980320 14	Banum Ident Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Paur Min Bag Ren Polres Soppeng.
43.	Aiptu Tantu	63050770	Ps. Paur Subbag Dal Ops Bag Ops Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Min Bag Ren Polres Soppeng.
44.	Bripka Handayani, S.Ip	86010034	Ps. Paur Subbag Bin Ops Bag Ops Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Subbag Bin Ops Bag Ops Polres Soppeng.
45.	Aipda Marwang	79071142	Ps. Pa Siaga C Bag Ops Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Pa Siaga C Bag Ops Polres Soppeng.

46.	Bripka Risa Kurniawan, S.H	87090365	Ps. Paur Subbag Progar Bag Ren Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Subbag Progar Bag Ren Polres Soppeng.
47.	Bripka Aris Efendi, S.H., M.M	84101764	Ps. Paur Minpers 2 Bag Sumda Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Paur Minpers 2 Bag Sumda Polres Soppeng.
48.	Aiptu Sudaryono	63121004	Ps. Kasium Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polres Soppeng.
49.	Aiptu Yerri Kawandoda	70100235	Ps. Kanit 1 SPKT Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 1 SPKT Polres Soppeng.
50.	Aiptu Baso	74050536	Ps. Kanit 2 SPKT Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 2 SPKT Polres Soppeng.
51.	Aiptu Jusbar	&5040328	Ps. Kanit 3 SPKT Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 3 SPKT Polres Soppeng.
52.	Aiptu Muhammad Tenri	63080795	Ps. Kanit 3 Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai zps. Kanit 3 Sat Intelkam Polres Soppeng.
53.	Bripka Amran B, S.H	84071556	Ps. Kanit 5 Sat Intelkam Sat Intelkam Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 5 Sat Intelkam Polres Soppeng
54.	Aiptu Inra Watman	75080433	Ps. Kaur Mintu Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Mintu Sat Reskrim Polres Soppeng
55.	Aiptu Fajar Nur, S.E	75080145	Ps. Kanit Idik 4 Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Idik 4 Sat Reskrim Polres Soppeng.
56.	Aiptu Sabaruddin	76070766	Ps. Kanit Idik 1 Sat Reskrim Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Idik 1 Sat Reskrim Polres Soppeng.

57.	Aipda Muh Fadli, S.Sos	82090323	Ps. Kanit Idik 1 Sat Resnarkoba Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Idik 1 Sat Resnarkoba Polres Soppeng.
58.	Aipda Jusni, S.Ip	80051035	Ps. Kanit Idik 2 Sat Resnarkoba Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Idik 2 Sat Resnarkoba Polres Soppeng.
59.	Aipda Acab Faiyul. F	78071278	Ps. Kanit Binpolmas Sat Binmas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binpolmas Sat Binmas Polres Soppeng
60.	Aipda Burhan	79101055	Ps. Kanit Bintibmas Sat Binmas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Bintibmas Sat Binmas Polres Soppeng.
61.	Aipda Sukaena	81020505	Ps. Kaur Mintu Sat Binmas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Mintu Sat Binmas Polres Soppeng.
62.	Aipda Surianto	79080344	Ps. Kaur Mintu Sat Sabhara Polres Soppeng diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Mintu Sat Sabhara Polres Soppeng.
63.	Bripka Nurwandi, S.E	84080702	Ps. Kanit Pam Obvit Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Pam Obvit Sat Sabhara Polres Soppeng
64.	Aiptu Suherman	69120427	Ps. Kanit 1 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 1 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng.
65.	Aipda Sudirman	79100778	Ps. Kanit 2 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit 2 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng.
66.	Bripka Asdar	84041152	Ps. Kasubnit 1 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasubnit 1 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng.

67.	Aipda Syahrudin	79081377	Ps. Kasubnit 2 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasubnit 2 Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng.
68.	Aiptu Supardi	65100137	Ps. Kaur Mintu Sat Lantas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kaur Mintu Sat Lantas Polres Soppeng.
69.	Aiptu H. Mahmuddin Arsyad	73070547	Ps. Kanit Dikyasa Sat Lantas Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Dikyasa Sat Lantas Polres Soppeng
70.	Aiptu Muzakkir	77090606	Ps. Kasitipol Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasitipol Polres Soppeng.
71.	Aipda Syafruddin, S.H	81120183	Ps. Kanit Provos Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
72.	Aiptu Solong	63070715	Ps. Kasium Polsek Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
73.	Aiptu Muh. Amin	63060023	Ps. Ka SPKT 2 Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
74.	Aiptu Tatang Abubakar	71020202	Ps. Ka SPKT 3 Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Lilirilau Polres Soppeng
75.	Aipda Safruddin, S.H	84010089	Ps. Kanit Reskrim Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Reskrim Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
76.	Aipda Andi Hermansyah	82070125	Ps. Kanit Binmas Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Lilirilau Polres Soppeng.

77.	Aiptu Abdu Rahman	73100479	Ps. Kanit Sabhara Polsek Lilirilau Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Lilirilau Polres Soppeng.
78.	Aiptu Nurdin. K	75110434	Ps. Kanit Provos Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Marioriawa Polres Soppeng.
79.	Bripka Mawardi	81111164	Ps. Kasi Humas Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasi Humas Polsek Marioriawa Polres Soppeng.
80.	Aiptu Suardi	75040623	Ps. Ka SPKT 1 Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 1 Polsek Marioriawa Polres Soppeng.
81.	Aiptu Nuryamin	75120353	D Ps. Ka SPKT 2 Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Marioriawa Polres Soppeng
82.	Aiptu Syamsuddin	71090358	Ps. Ka SPKT 3 Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Marioriawa Polres Soppeng.
83.	Aipda Armin	82090069	Ps kanit Intel Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps kanit Intel Polsek Marioriawa Polres Soppeng.
84.	Aiptu Mansur	66120041	Ps. kanit Reskrim Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. kanit Reskrim Polsek Marioriawa Polres Soppeng
85.	Aiptu H. Kamaruddin	65120584	Ps kanit Binmas Polsek Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps kanit Binmas Polsek Marioriawa Polres Soppeng.

86.	Aiptu Aman	65080295	Ps. Kanit Sabhara Polres Marioriawa Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polres Marioriawa Polres Soppeng.
87.	Aiptu Masdin	66120105	Ps. Kanit Provos Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
88.	Aipda Rahmat	80030597	Ps. Kasium Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
89.	Bripka Mahyuddin, A.Md.Kep	86080066	Ps. Kasi Humas Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasi Humas Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
90.	Aiptu Haeruddin	68070590	Ps. Ka SPKT 3 Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
91.	Bripka Tahang	81011229	Ps. Kanit intel Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit intel Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
92.	Aiptu Muh Basri	64070179	Ps. Kanit Binmas Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
93.	Aiptu Suha	69030468	Ps. Kanit Sabhara Polsek Marioriwawo Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.
94.	Aiptu Umar Jamada, A..Md.Hk	72110074	Ps. Kasium Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Lalabata Polres Soppeng.

95.	Aipda Iwan Taher	80010680	Ps. Ka SPKT 1 Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 1 Polsek Lalabata Polres Soppeng.
96.	Aiptu Muhammad Nasir	66120374	Ps. Ka SPKT 2 Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Lalabata Polres Soppeng.
97.	Aiptu H. Muliadi, S.Sos	70010253	Ps. Ka SPKT 3 Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Lalabata Polres Soppeng
98.	Aiptu Bara Dambaru	65120206	Ps. Kanit Binmas Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Lalabata Polres Soppeng.
99.	Aiptu Mappasaile	66020540	Ps. Kanit Sabhara Polsek Lalabata Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Lalabata Polres Soppeng.
100.	Aiptu Muliyadi	73010088	Ps. Kanit Provos Polsek Liriaja Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Liriaja Polres Soppeng.
101.	Aiptu Muhammad Rustam	65100257	Ps. Ka SPKT 1 Polsek Liriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 1 Polsek Liriaja Polres Soppeng
102.	Aiptu Heri Suherli	68040239	Ps. Ka SPKT 2 Polsek Liriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Liriaja Polres Soppeng
103.	Aiptu Asri Hadi	78070285	Ps. Kanit Intel Polsek Liriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Intel Polsek Liriaja Polres Soppeng
104.	Aiptu Zainal Arifin	78120117	Ps. Kanit Binmas Polsek Liriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Liriaja Polres Soppeng.

105.	Aiptu Amiruddin	73010264	Ps. Kanit Sabhara Polsek Liriaja Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Sabhara Polsek Liriaja Polres Soppeng.
106.	Bripka Husni Mubarak	84070214	Ps. Kanit Provos Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
107.	Aiptu Kamaruddin Ambo	65050393	Ps. Kasium Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasium Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
108.	Aipda Nurhasan Kamaruddin	81110439	Ps. Kasi Humas Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kasi Humas Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
109.	Aiptu Arsak	69070499	Ps. Ka SPKT 1 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 1 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
110.	Aiptu Ahmad Adam	69070441	Ps. Ka SPKT 2 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 2 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng
111.	Aiptu Abdul Muis	68110419	Ps. Ka SPKT 3 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Ka SPKT 3 Polsek Donri-Donri Polres Soppeng
112.	Aiptu ismar	78040462	Ps. Kanit Reskrim Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Reskrim Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.
113.	Aiptu Isman	73060257	Ps. Kanit Binmas Polsek Donri-Donri Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Binmas Polsek Donri-Donri Polres Soppeng.

114.	Aiptu H. Andi Sujjadin	69120197	Ps. Kanit Provos Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Provos Polsek Ganra Polres Soppeng.
115.	Aiptu Baharuddin	74120271	Ps. Kanit Intel Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Intel Polsek Ganra Polres Soppeng.
116.	Aipda Agus Dwi Sanjaya, S.Ip	78080394	Ps. Kanit Reskrim Polsek Ganra Polres Soppeng Diangkat Dalam Jabatan Baru Sebagai Ps. Kanit Reskrim Polsek Ganra Polres Soppeng.
117.	Aiptu Rio Octavian Loebis, S.H	74100113	Bintara Staf Polres Soppeng (Pindahan Dari Polda Jabar) Ditempatkan Sebagai Banit Turjawali Sat Sabhara Polres Soppeng.
118.	Bripka Husni	85070189	Bamin Subbag Pers Bag Sumda Polres Soppeng Dimutasi sebagai Banit Turjawali Sat Sabhara Polres Soppeng.
119.	Bripka Ahmad Risal	85081683	Banit Reskrim Polsek Marioriawa Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Bamin Sium Polres Soppeng.
120.	Bripka Andi Ardawan, S.Sos	87011343	Banit Turjawali Sat Sabhara Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Bamin Sikeu Polres Soppeng.
121.	Brigpol Hery Aprillah Rustam, S.H	92040373	Bamin Sikeu Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Turjawali Sat Sabhara Polres Soppeng.
122.	Briptu Miftahul Akhyar, S.H	93030599	Banit Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit 4 Sat Reskrim Polre Soppeng.
123.	Briptu Ardiansyah	94120671	Banit 1 Sat Intelkam Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit 1 Sat Intelkam Polres Soppeng (ADC Kapolres Soppeng).
124.	Briptu Nunung Ekasafutri	96080415	Banit Idik 4 Sat Reskrim Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Bamin Subbag Humas Bag Ops Polres Soppeng.

125.	Briptu Muhammad Satrio	95051021	Banit Intel Polsek Lalabata Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit 4 Sat Intelkam Polres Soppeng.
126.	Briptu Roni Sutrianto	96080651	Banit SPKT Polsek Marioriawa Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Idik 1 Sat Resnarkoba Polres Soppeng.
127.	Briptu H. Edy Darmawan	95100962	Banit Idik1 Sat Resnarkoba Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Idik 1 Sat Reskrim Polres Soppeng.
128.	Briptu Ulil Amri	95100633	Banit Turjawali Sat Lantas Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Idik 3 Sat Reskrim Polres Soppeng.
129.	Bripka Musyrihun	87030302	Banit Turjawali Sat Lantas Polres Soppeng (Driver Kapolres Soppeng) Dimutasikan Sebagai Banit Regident Samsat Sat Lantas Polres Soppeng.
130.	Briptu Bagus Harjanto	95090020	Banit Turjawali Sat Lantas Polres Soppeng (Driver Kapolres Soppeng) Dimutasikan Sebagai Banit Regident SIM Sat Lantas Polres Soppeng.
131.	Briptu Sumarlin	93050292	Banit 6 Sat Intelkam Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Idik 3 Sat Reskrim Polres Soppeng.
132.	Briptu Rhisna	96090178	Banit Idik 4 Sat Reskrim Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Bamin Subbag Progar Bag Ren Polres Soppeng
133.	Bripda Irfan Evendi	97090382	Banit Dalmas Sat Sabhara Polres Soppeng Dimutasikan Sebagai Banit Turjawali Sat Lantas Polres Soppeng.

Sumber : Data SDM Polres Soppeng

5. Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini penulis akan menyajikan data hasil penelitian yang dilakukan di Kepolisian Resor Soppeng yang diimana pada penelitian ini peneliti menyebar sebanyak 57 kuesioner kepada Aparat kepolisian yang pernah mendapatkan mutasi. Adapun data jenis kelamin dari responden yang di dapatkan oleh peneliti dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	51	89,5%
2.	Perempuan	6	10,5%
Jumlah		57	100%

Merujuk pada tabel 4.2 jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebagian besar responden didominasi laki-laki, hal ini dapat dilihat dari tabel tersebut yang di mana jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang atau 89,5% jika dibandingkan dengan jumlah responden perempuan hanya 6 orang atau 10,5% dari keseluruhan jumlah responden.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan Penelitian Pengaruh Mutasi kerja terhadap kinerja aparat kepolisian Resor Soppeng. Penelitian ini dilakukan dari Tanggal 6 April 2022 s/d 6 Juni 2022, adapun yang menjadi Responden pada penelitian ini adalah Aparat kepolisian di Polres Soppeng sebanyak 57 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 yang digunakan untuk menganalisis variabel X yaitu menggunakan indikator menurut Hasibuan (2008) dalam (alsyani Lila fitri, 2015) diantaranya yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

a) Pengalaman

Pengalaman dalam penelitian ini adalah pengalaman aparat Polres Soppeng 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 kerjanya saat ini.
- d. Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.

Tabel 4. 3 Mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	40	160	70.2 %
5.	Sangat Setuju	17	85	29.8 %
Jumlah		57	245	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

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 40 orang atau sebanyak 70,02% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 17 orang atau sebanyak 29.8% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini seperti adanya aparat yang dimutasi karena memiliki pengalaman yang sesuai bidang kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada data mutasi tahun 2021, seperti

Bripka Muhammad Gunawan yang awalnya sebagai Banit Idit 3 Sat Reskrim Polres Soppeng kemudian diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps Kanit Reskrim Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	37	148	64.9%
5.	Sangat Setuju	20	100	35.1%
Jumlah		57	248	100%

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

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 37 orang atau sebanyak 76.9% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 20 orang atau sebanyak 35.1% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki, seperti Bripka Muhammad Atschar Anwar, S.H yang dimutasi sebagai Ps Kaur Mintu Sat Intelkam Polres Soppeng yang sudah sesuai dengan bidang kerjanya selama ini sebagai Baur Mintu Sat Intelkam Polres Soppeng.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	38	152	66.7%
5.	Sangat Setuju	19	95	33.3%
Jumlah		57	247	100%

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

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 38 orang atau sebanyak 66.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 19 orang atau sebanyak 33.3% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini, seperti Aipda Syamsul Fajar, SE., MM yang sebelumnya menjabat sebagai Banit idik 2 sat reskrim Polres Soppeng yang kemudian diangkat dalam jabatan baru sebagai Ps. Kanit Reskrim Polsek Lalabata Polres Soppeng. yang menunjukkan bahwa aparat tersebut mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya.

Tabel 4. 6 Mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	40	160	70.2%
5.	Sangat Setuju	17	85	29.8%
Jumlah		57	245	100%

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 40 orang atau sebanyak 70.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 17 orang atau sebanyak 29.8% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama seperti adanya aparat yang dimutasi karena memiliki waktu kerja yang lama terhadap bidang kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada data mutasi tahun 2021 seperti Iptu Yunus L, S.H yang awalnya sebagai kanit Reskrim Polsek Marioriwawo Polres Soppeg kemudian diangkat sebagai Waka Polsek Marioriwawo Polres Soppeng.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Pengalaman											
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan pengalaman yang dimiliki selama ini.	-	-	-	-	-	-	40	70.2	17	29.8	245
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki.	-	-	-	-	-	-	37	64.9	20	35.1	248
Bapak/Ibu mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung bidang kerjanya saat ini.	-	-	-	-	-	-	38	66.9	19	33.3	247
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki waktu kerja yang lama.	-	-	-	-	-	-	40	70.2	17	29.8	245
Total Skor											985
Rata-rata											246,4

Pada tabel 4. 7 di atas, tanggapan responden terhadap pengalaman dengan total skor 985 atau dengan rata-rata skor 246,4 dari 4 item pernyataan yang

didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{985}{1.140} \times 100\% = 86.5\%$$

b) Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan aparat Polres Soppeng 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.

Tabel 4. 8 Memahami tujuan mutasi yang didapatkan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	11	55	19.3%
Jumlah		57	239	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap aparat kepolisian memahami mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau sebanyak 19.3% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	11	55	19.3%
	Jumlah	57	239	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 9 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau sebanyak 19.3% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	11	55	19.3%
Jumlah		57	239	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 10 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau sebanyak 19.3% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	11	55	19.3%
Jumlah		57	239	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 11 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau sebanyak 19.3% sedangkan untuk kategori sangat

tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Pengetahuan											
Bapak/Ibu memahami tujuan mutasi yang didapatkan.	-	-	-	-	-	-	46	80.7	11	19.3	239
Bapak/Ibu memahami fungsi dari mutasi yang didapatkan.	-	-	-	-	-	-	46	80.7	11	19.3	239
Bapak/Ibu memahami tugas pokok dari mutasi yang didapatkan.	-	-	-	-	-	-	46	80.7	11	19.3	239
Bapak/Ibu mengetahui kebijakan dari mutasi yang didapatkan	-	-	-	-	-	-	46	80.7	11	19.3	239
Total Skor											956
Rata-rata											239

Pada tabel 4. 12 di atas tersebut, tanggapan responden terhadap pengetahuan dengan total skor 956 atau dengan rata-rata skor 239 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan

diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{956}{1.140} \times 100\% = 84\%$$

c) **Kebutuhan**

Kebutuhan dalam penelitian ini adalah kebutuhan aparat Polres Soppeng 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.

Tabel 4. 13 Mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	9	45	15.8%
Jumlah		57	231	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 13 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi, menyatakan pada tanggapan Sangat tidak setuju dengan penanggung 2 orang atau 3.5%, tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggung 9 orang atau sebanyak 15.8% sedangkan untuk kategori tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggung. 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	11	22	19.3%
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	36	144	63.2%
5.	Sangat Setuju	8	40	8%
	Jumlah	57	208	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

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 penanggung 2 orang atau 3.5 %, untuk tanggapan tidak setuju dengan penanggung 11 orang atau 19.3% tanggapan setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 63.2% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggung 8 orang atau sebanyak 14.0% kurang setuju tidak mempunyai penanggung. 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 kerjanya.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	46	184	80.7%
5.	Sangat Setuju	9	45	15.8%
Jumlah		57	231	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 15 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya, menyatakan pada tanggapan Sangat tidak setuju dengan penanggap 2 orang atau 3.5%, tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau sebanyak 80.7% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 9 orang atau sebanyak 15.8% sedangkan untuk kategori tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	11	22	19.3%
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	36	144	63.2%
5.	Sangat Setuju	8	40	14.0%
Jumlah		57	208	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 16 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier, menyatakan pada tanggapan Sangat tidak setuju

dengan penanggap 2 orang atau 3.5 %, untuk tanggapan tidak setuju dengan penanggap 11 orang atau 19.3% tanggapan setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 63.2% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 8 orang atau sebanyak 14.0% kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kebutuhan											
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi.	2	3.5	-	-	-	-	46	80.7	9	15.8	208
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri	2	3.5	11	19.3	-	-	36	63.2	8	14.0	231
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya	2	3.5	-	-	-	-	46	80.7	9	15.8	208
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier	2	3.5	11	19.3	-	-	36	63.2	8	14.0	231
Total Skor											878
Rata-rata											219

Pada tabel 4. 17 tersebut, tanggapan responden terhadap kebutuhan dengan total skor 956 atau dengan rata-rata skor 239 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{878}{1.140} \times 100\% = 77\%$$

d) Kecakapan

Kecakapan dalam penelitian ini adalah kecakapan aparat Polres Soppeng 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 saat ini.

Tabel 4. 18 Mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	13	65	22.8%
Jumlah		57	241	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 18 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 13 orang atau sebanyak 22.8% sedangkan untuk 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 mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	11	55	19.3%
Jumlah		57	233	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 19 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap Mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan Sangat tidak setuju dengan penanggap 2 orang atau 3.5%, tanggapan setuju

sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 11 orang atau sebanyak 19.3% sedangkan untuk kategori 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	13	65	22.8%
Jumlah		57	241	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 20 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 13 orang atau sebanyak 22.8% sedangkan untuk 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	13	65	22.8%
Jumlah		57	241	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 21 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 13 orang atau sebanyak 22.8% sedangkan untuk 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 kemampuan pada bidang kerjanya saat ini.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kecakapan

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kecakapan											
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kompetensi pada bidang kerjanya.	-	-	-	-	-	-	44	77.2	13	22.8	241
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah memiliki kecakapan pada bidang kerjanya saat ini.	2	3.5	-	-	-	-	44	77.2	11	19.3	233
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan skill yang dimiliki.	-	-	-	-	-	-	44	77.2	13	22.8	241

Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sesuai dengan kemampuan pada bidang kerjanya saat ini.	-	-	-	-	-	-	44	77.2	13	22.8	241
Total Skor											956
Rata-rata											239

Pada tabel 4. 22 tersebut, tanggapan responden terhadap kecakapan dengan total skor 956 atau dengan rata-rata skor 239 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor Tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{item pernyataan} \\
 &= 5 \times 57 \times 4 \\
 &= 1.140
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{956}{1.140} \times 100\% = 84\%$$

e) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam penelitian ini adalah tanggung jawab aparat Polres Soppeng 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 keputusan yang diambil.
- d. Mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	40	160	70.2%
5.	Sangat Setuju	15	75	26.3%
Jumlah		57	237	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 23 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan Sangat tidak setuju dengan penanggap 2 orang atau 3.5%, tanggapan setuju sebanyak 40 orang atau sebanyak 70.2% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 15 orang atau sebanyak 26.3% sedangkan untuk kategori 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 saat ini

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	3	9	5.3%
4.	Setuju	39	156	68.4%
5.	Sangat Setuju	15	75	26.3%
Jumlah		57	240	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 24 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan kurang setuju dengan penanggap 3 orang atau 5.3%, tanggapan setuju sebanyak 39 orang atau sebanyak 68.4% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 15 orang atau sebanyak 26.3% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	13	65	22.8%
Jumlah		57	241	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

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 tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 13 orang atau sebanyak 22.8% sedangkan untuk 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 mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	42	168	73.7%
5.	Sangat Setuju	15	75	26.3%
Jumlah		57	243	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau sebanyak 73.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 15 orang atau sebanyak 26.3% sedangkan untuk 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

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Tanggung jawab											
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi taat terhadap kewajiban di tempat kerjanya saat ini.	2	3.5	-	-	-	-	40	70.2	15	26.3	237
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi peka terhadap tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerjanya saat ini.	-	-	-	-	3	5.3	39	68.4	15	26.3	240
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi sudah bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambil.	-	-	-	-	-	-	44	77.2	13	22.8	241
Bapak/Ibu mendapatkan mutasi bertanggung jawab terhadap bidang kerjanya saat ini.	-	-	-	-	-	-	42	73.7	15	26.3	243
Total Skor											961
Rata-rata											240,2

Pada tabel 4. 27 tersebut, tanggapan responden terhadap tanggung jawab dengan total skor 961 atau dengan rata-rata skor 240.2 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor Tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{item pernyataan} \\ &= 5 \times 57 \times 4 \\ &= 1.140\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator pengalaman jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{961}{1.140} \times 100\% = 84\%$$

Adapun hasil rekapitulasi dari Variabel Mutasi Kerja adalah sebagai berikut:

No.	Variabel Mutasi kerja (X)	Total Skor	Persentasi
1.	Pengalaman	985	86.5%
2.	Pengetahuan	956	84%
3.	Kebutuhan	878	77%
4.	Kecakapan	956	84%
5.	Tanggung Jawab	961	84%

2. Kinerja Aparat

Berikut 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 Soppeng yang dilihat 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.

Tabel 4. 28 Selalu bekerja dengan baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	31	124	54.4%
5.	Sangat Setuju	26	130	45.6%
Jumlah		57	254	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 28 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu bekerja dengan baik menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 54.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 26 orang atau sebanyak 45.6% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian selalu bekerja dengan baik.

Tabel 4. 29 Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	37	148	64.9%
5.	Sangat Setuju	20	100	35.1%
Jumlah		57	248	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 29 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 37 orang

atau sebanyak 64.9% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 20 orang atau sebanyak 35.1% sedangkan untuk 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. 30 Selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	35	140	61.4%
5.	Sangat Setuju	22	110	38.6%
Jumlah		57	250	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 30 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau sebanyak 61.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 22 orang atau sebanyak 38.6% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.

Tabel 4. 31 berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	2	6	3.5%
4.	Setuju	35	140	61.4%
5.	Sangat Setuju	20	100	35.1%
Jumlah		57	246	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 31 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau sebanyak 61.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 22 orang atau sebanyak 38.6% 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 dengan baik.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
Kualitas Kerja											
Bapak/Ibu selalu bekerja dengan baik.	-	-	-	-	-	-	31	54.4	26	45.6	254
Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.	-	-	-	-	-	-	37	64.9	20	35.1	248
Bapak/Ibu selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab.	-	-	-	-	-	-	35	61.4	22	38.6	250
Bapak/Ibu berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	-	-	-	2	3.5	35	61.4	20	35.1	246
Total Skor											998
Rata-rata											499

Pada tabel 4. 32 tersebut, tanggapan responden terhadap kualitas kerja dengan total skor 998 atau dengan rata-rata skor 499 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{998}{1.140} \times 100\% = 87.5\%$$

b) Kuantitas

Kuantitas dalam penelitian ini adalah Kuantitas aparat Polres Soppeng 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.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	6	12	10.5%
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	34	136	59.6%
5.	Sangat Setuju	17	85	29.8%
Jumlah		57	233	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 33 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku, menyatakan pada tanggapan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebanyak 10.5%, tanggapan setuju sebanyak 34 orang atau sebanyak 59.6% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 17 orang atau sebanyak 29.8% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	1	3	1.8%
4.	Setuju	39	156	68.4%
5.	Sangat Setuju	17	85	29.8%
Jumlah		57	244	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 34 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, menyatakan pada tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 1.8%, tanggapan setuju sebanyak 39 orang atau sebanyak 68.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 17 orang

atau sebanyak 29.8% 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. 35 Melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	35	140	61.4%
5.	Sangat Setuju	22	110	38.6%
Jumlah		57	250	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 35 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau sebanyak 61.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 22 orang atau sebanyak 38.6% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan.

Tabel 4. 36 Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	1	3	1.8%
4.	Setuju	39	156	68.4%
5.	Sangat Setuju	17	85	29.8%
Jumlah		57	244	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 36 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, menyatakan pada tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 1.8%, tanggapan setuju sebanyak 39 orang atau sebanyak 68.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 17 orang atau sebanyak 29.8% 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 Kuantitas

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kuantitas											
Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.	-	-	6	10.5	-	-	34	59.6	17	29.8	233
Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	-	-	-	-	1	1.8	39	68.4	17	29.8	244
Bapak/Ibu melakukan pekerjaan selalu berpikir pada keberhasilan.	-	-	-	-	-	-	35	61.4	22	38.6	250
Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.	1	1.8	-	-	-	-	39	68.4	17	29.8	244
Total Skor											971
Rata-rata											242,7

Pada tabel 4. 37 tersebut, tanggapan responden terhadap kuantitas dengan total skor 971 atau dengan rata-rata skor 242.7 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{971}{1.140} \times 100\% = 85.1\%$$

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu aparat Polres Soppeng 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.

Tabel 4. 38 Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	38	152	66.7%
5.	Sangat Setuju	19	95	33.3%
Jumlah		57	247	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 38 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 66.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 19 orang atau sebanyak 33.3% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4. 39 Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	42	168	73.7%
5.	Sangat Setuju	15	75	26.3%
Jumlah		57	243	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 39 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau sebanyak 73.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 15 orang atau sebanyak 26.3% 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 dan tepat waktu.

Tabel 4. 40 Tidak menunda-nunda pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	34	136	59.6%
5.	Sangat Setuju	23	115	40.4%
Jumlah		57	251	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap tidak menunda-nunda pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 34 orang atau sebanyak 59.6% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 23 orang atau sebanyak 40.4% sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju tidak mempunyai penanggap. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian tidak menunda-nunda pekerjaan.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	31	124	54.4%
5.	Sangat Setuju	26	130	45.6%
Jumlah		57	254	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 41 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 34

orang atau sebanyak 59.6% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 23 orang atau sebanyak 40.4% 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

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Ketepatan Waktu											
Bapak/Ibu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.	-	-	-	-	-	-	38	66.7	19	33.3	247
Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	-	-	-	-	-	-	42	73.7	15	26.3	243
Bapak/Ibu tidak menunda-nunda pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	34	59.6	23	40.4	251
Bapak/Ibu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.	-	-	-	-	-	-	31	54.4	26	45.6	254
Total Skor											995
Rata-rata											248.7

Pada tabel 4. 42 tersebut, tanggapan responden terhadap kuantitas dengan total skor 995 atau dengan rata-rata skor 248.7 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item

pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{995}{1.140} \times 100\% = 87.2\%$$

d) Efektivitas

Efektivitas dalam penelitian ini adalah efektivitas aparat Polres Soppeng 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.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	44	176	77.2%
5.	Sangat Setuju	13	65	22.8%
Jumlah		57	241	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 43 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 44 orang atau sebanyak 77.2% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 13 orang atau sebanyak 22.8% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	45	180	78.9%
5.	Sangat Setuju	12	60	21.1%
	Jumlah	57	240	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 44 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan., menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau sebanyak 78.9% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 12 orang atau sebanyak 21.1% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	42	168	73.7%
5.	Sangat Setuju	15	75	26.3%
Jumlah		57	243	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 45 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan., menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau sebanyak 78.9% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 12 orang atau sebanyak 21.1% 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. 46 Menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	38	152	66.7%
5.	Sangat Setuju	19	95	33.3%
Jumlah		57	247	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 46 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 38 orang atau sebanyak 66.7% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai

jumlah penanggap 19 orang atau sebanyak 33.3% 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 sesuai kebutuhan pekerjaan.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Efektivitas											
Bapak/Ibu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	44	77.2	13	22.8	241
Bapak/Ibu menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	45	78.9	12	21.1	240
Bapak/Ibu memanfaatkan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	42	73.3	15	26.3	243
Bapak/Ibu menggunakan sumber daya sesuai kebutuhan pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	38	66.7	19	33.3	247
Total Skor											971
Rata-rata											242.7

Pada tabel 4. 47 tersebut, tanggapan responden terhadap kuantitas dengan total skor 971 atau dengan rata-rata skor 242.7 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{971}{1.140} \times 100\% = 85.1\%$$

e) Kemandirian

Kemandirian dalam penelitian ini adalah kemandirian aparat Polres Soppeng 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.

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

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.5%
2.	Tidak Setuju	2	4	3.5%
3.	Kurang Setuju	15	45	26.3%
4.	Setuju	28	112	46.3%
5.	Sangat Setuju	10	50	17.5%
Jumlah		57	213	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 48 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain, menyatakan tanggapan pada tanggapan Sangat tidak setuju dengan penanggap 2 orang atau 3.5 %, untuk tanggapan tidak setuju dengan penanggap 2 orang atau 3.5%, tanggapan kurang setuju dengan penanggap 15 orang atau 26.3% tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 46.3% dan untuk tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 10 orang atau sebanyak 17.5%. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa aparat kepolisian dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.

Tabel 4. 49 Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekejaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	43	172	75.4%
5.	Sangat Setuju	14	70	24.6%
Jumlah		57	242	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 49 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekejaan., menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 43 orang atau sebanyak 75.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai

jumlah penanggap 14 orang atau sebanyak 24.6% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	43	172	75.4%
5.	Sangat Setuju	14	70	24.6%
Jumlah		57	142	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 50 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 43 orang atau sebanyak 75.4% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 14 orang atau sebanyak 24.6% 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	Skor	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-	-
4.	Setuju	34	136	59.6%
5.	Sangat Setuju	23	115	40.4%
Jumlah		57	251	100 %

Sumber : Data Primer, Kuesioner Penelitian 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. 51 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari responden terhadap mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya, menyatakan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebanyak 34 orang atau sebanyak 59.6% setelah itu tanggapan sangat setuju mempunyai jumlah penanggap 23 orang atau sebanyak 40.4% 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

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
Kemandirian											
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.	2	3.5	2	3.5	15	26.3	28	49.1	10	17.5	213
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	-	-	-	-	-	-	43	75.4	14	24.6	242
Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.	-	-	-	-	-	-	43	75.4	14	24.6	242
Bapak/Ibu mengambil keputusan dengan pertimbangan matang atas pekerjaannya.	-	-	-	-	-	-	34	59.6	23	40.4	251
Total Skor											948
Rata-rata											237

Pada tabel 4.52 tersebut, tanggapan responden terhadap kuantitas dengan total skor 948 atau dengan rata-rata skor 237 dari 4 item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator Inovasi adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor Tertinggi item pernyataan x N x item pernyataan

$$= 5 \times 57 \times 4$$

$$= 1.140$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.140 Maka tanggapan dari 57 orang responden yaitu :

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{948}{1.140} \times 100\% = 83.1\%$$

Adapun hasil rekapitulasi dari Variabel Kinerja Aparat adalah sebagai berikut:

No.	Variabel Mutasi kerja (Y)	Total Skor	Persentasi
1.	Kualitas Kerja	998	87,5%
2.	Kuantitas	971	85,1%
3.	Ketepatan waktu	995	87,2%
4.	Efektivitas	971	85,1%
5.	Kemandirian	948	83,1%

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh mutasi Kerja terhadap kinerja aparat di Kepolisian Resor Soppeng pada 57 responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS versi 28*. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh seperti tabel berikut :

Tabel 4. 53 jenis variabel

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Aparat			
b. All requested variables entered.			

Tabel 4. 53 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 variabel independent dan kinerja aparat sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4. 54 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.499	5.50229
a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja				

Berdasarkan analisis data model summary di atas dapat di peroleh informasi besarnya kontribusi variabel X yang memengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti pada tabel di atas yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,713 Dari besar pengaruh variabel independen atau mutasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja aparat (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,508 artinya 50,8%. pengaruh variabel X terhadap variabel Y tidak begitu besar karena ada beberapa indikator yang mendapatkan penilaian STS, TS dan KS. Salah satunya pada indikator kebutuhan yang di mana pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi pada penilaian STS sebanyak 2 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi sesuai dengan

kemauan sendiri, penilaian STS sebanyak 2 penanggap dan penilaian TS sebanyak 11 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya, penilaian STS sebanyak 2 penanggap. Dan pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier, penilaian STS sebanyak 2 penanggap dan TS sebanyak 11 penanggap. Hal inilah yang mempengaruhi nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 55 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Mutasi Kerja (X) terhadap Kinerja Aparat (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1717.528	1	1717.528	56.730	<.001 ^b
	Residual	1665.138	55	30.275		
	Total	3382.667	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Aparat						
b. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja						

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 56.730 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dapat di ketahui bahwa ada pengaruh variabel mutasi kerja (X) terhadap variabel kinerja aparat (Y).

Tabel 4. 56 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana secara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.247	8.981		2.032	.047
	Mutasi Kerja	.811	.108	.713	7.532	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Aparat						

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients dimana nilai Constant (a)

sebesar 18,247, sedangkan nilai Kinerja Aparat (koefisien regresi) sebesar 0,811. Sehingga rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,247 + 0,811X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 18,247 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel kinerja aparat adalah sebesar 18,247.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,811 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai mutasi kerja, maka nilai kinerja aparat bertambah sebesar 0,811. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Adapun pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja aparat (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $7,532 > t_{tabel} 2,201$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja aparat (Y).

Catatan: Cara mencari T_{tabel}

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (a/2 : n-k-1) \\ &= (0.05/2 : 57-1-1) \end{aligned}$$

$$= (0.05/2 : 55)$$

$$= 2.201$$

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 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis H_a diterima.

Dari tabel Anova dapat dilihat bahwa F hitung = 56.730 dengan tingkat signifikan (P value) sebesar $0,001 < 0,05$, maka variabel Mutasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja aparat (Y) hal itu dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena P value (sig) lebih kecil dari 0,05.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Mutasi kerja pada Polres Soppeng 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 Soppeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan

yang di mana sudah sesuai dengan bidang kerjanya dan mempunyai pengalamannya sendiri yang menunjukkan bahwa indikator pengalaman berkategori baik Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Hasibuan 2006) pada faktor mutasi seniority system yang merupakan mutasi yang didasarkan 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 Soppeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana sudah mengetahui fungsi, tugas pokok serta kebijakan dari mutasi itu sendiri yang menunjukkan bahwa indikator pengetahuan berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Sasrtohadiwiry, 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 Polres Soppeng 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 ada 2 alasan yaitu karena keinginan pegawai dan kebutuhan organisasi. Adapun mutasi yang paling banyak dilakukan adalah kebutuhan organisasi, hal tersebut dilakukan agar dapat menghilangkann perasaan jenuh pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai, menyesuaikan lingkungan organisasi, diri serta sistem dari prosedur kerja yang berubah.

d. Kecakapan

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Soppeng 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 indikator kecakapan berkategori baik. Hal ini 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, 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.

e. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai mutasi kerja pada Polres Soppeng sudah baik terhadap mutasi yang di dapatkan yang di mana aparat kepolisian bertanggung jawab dan taat terhadap kewajiban yang diberikan menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Sadili 2006: 254) 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 Soppeng diukur menggunakan 5 indikator menurut Robbins (2006) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang hasilnya sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Soppeng 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) 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 Soppeng 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) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun secara kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

c. Ketepatan waktu

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Soppeng sudah baik. yang di mana aparat kepolisian mampu datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang menunjukkan bahwa indikator Ketepatan waktu berkategori baik. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (mangkunagara, 2002:22) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun secara kuantitas yang diperoleh

pegawai dalam menjalankan tugas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

d. Efektivitas

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Soppeng 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 di kemukakan oleh (Bastian 2001: 329) Kinerja merupakan tingkat pencapaian dari pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran serta visi dan misi organisasi.

e. Kemandirian

Berdasarkan hasil tanggapan dari para responden mengenai kinerja aparat pada Polres Soppeng 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) Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja yang dinyatakan kualitas maupun 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 Soppeng, berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 28.0 yang menunjukkan hasil bahwa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 50,8% yang dimana tidak begitu besar karena ada beberapa indikator yang mendapatkan penilaian STS, TS dan KS. Salah satunya pada indikator kebutuhan yang di mana pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan instansi pada penilaian STS sebanyak 2 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi sesuai dengan kemauan sendiri, penilaian STS sebanyak 2 penanggap dan penilaian TS sebanyak 11 penanggap. Pada pernyataan mendapatkan mutasi sesuai dengan kebutuhan di bidang kerjanya, penilaian STS sebanyak 2 penanggap. Dan pada pernyataan mendapatkan mutasi karena kebutuhan dalam mengembangkan karier, penilaian STS sebanyak 2 penanggap dan TS sebanyak 11 penanggap. Hal inilah yang mempengaruhi nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang di mana pada penelitian Bungaran 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 (Drs. Sofyan Tsauri, 2014) 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 soppeng dapat disimpulkan bahwa:

1. Mutasi kerja di Kepolisian Resor Soppeng termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 83,08%.
2. Kinerja Aparat Di Kepolisian Resor Soppeng termasuk dalam kategori baik dengan persentase 85,66%.
3. Hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja aparat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,811 yang berarti mutasi kerja di Kepolisian Resor Soppeng akan meningkat sebesar 0,811.

B. Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- alsyani Lila Fitri. (2015). *Pengaruh mutasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pascasarjana universitas andalas*.
<https://adoc.pub/queue/pengaruh-mutasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada.html>
- Bungaran Saing. (2017). *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*. 17, 151–158.
- Desler, G. D. A. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tsauri, Sofyan M. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (M. S. Khamdan Rifa'I (ed.)). STAIN Jember Press.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mashuri, Muh.Mahfut, N. Rachma, Mustapita, A. F. (2021). *Pengaruh Mutasi, Shift, Komitmen Organisasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Otsuka Indonesia (Studi Kasus Karyawan Inspeksi Packing Softbag PT. Otsuka Indonesia)*.
- Nilgawati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*.
- Portalkakyat.com. (2021). *Mutasi di Tubuh Polres Soppeng,Iptu Noviarif Kurniawan Jabat Kasatreskrim Yang Baru*. Redaksi.
<https://www.portalkakyat.com/2021/04/mutasi-di-tubuh-polres-soppengiptu.html>
- Haryono, Siswoyo MM, Mp. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. LUXIMA METRO MEDIA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati. (2021). *Pelaksanaan Mutasi Berbasis Kompetensi Di Kepolisian Daerah (Polda) Sulawesi Selatan*.
- Sasrtohadiwiryo, S. (2003). *manajemen tenaga kerja indonesia , pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.

Wisdalia Maya Sari. (2017). *pengaruh mutasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja anggota kepolisian resor musi rawas*. 3, 60–67.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012
Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:
Jenis Kelamin	:
Jabatan	:

Mohon untuk memberikan 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 sejumlah 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 INSTRUMEN PENELITIAN																					
VARIABEL X (MUTASI KERJA)																					
NO.Res	Variabel X																				jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
02	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
03	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
04	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	84
05	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	90
06	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	84
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
08	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	90
09	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	86
10	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	86
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	88
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	88
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	94
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	94
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80



43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	94
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	76
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	76
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80



DATA MENTAH INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL Y (KINERJA APARAT)

No. Res.	Variabel Y																				Jumlah	
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0		
01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
02	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	95
03	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	95
04	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	89
05	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	88
06	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	89
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
08	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	88
09	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	84
10	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	84
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
18	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	85
19	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	85

20	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	85
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	85
23	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	85
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	88
31	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	88
32	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	88
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	5	5	5	4	2	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	83
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79

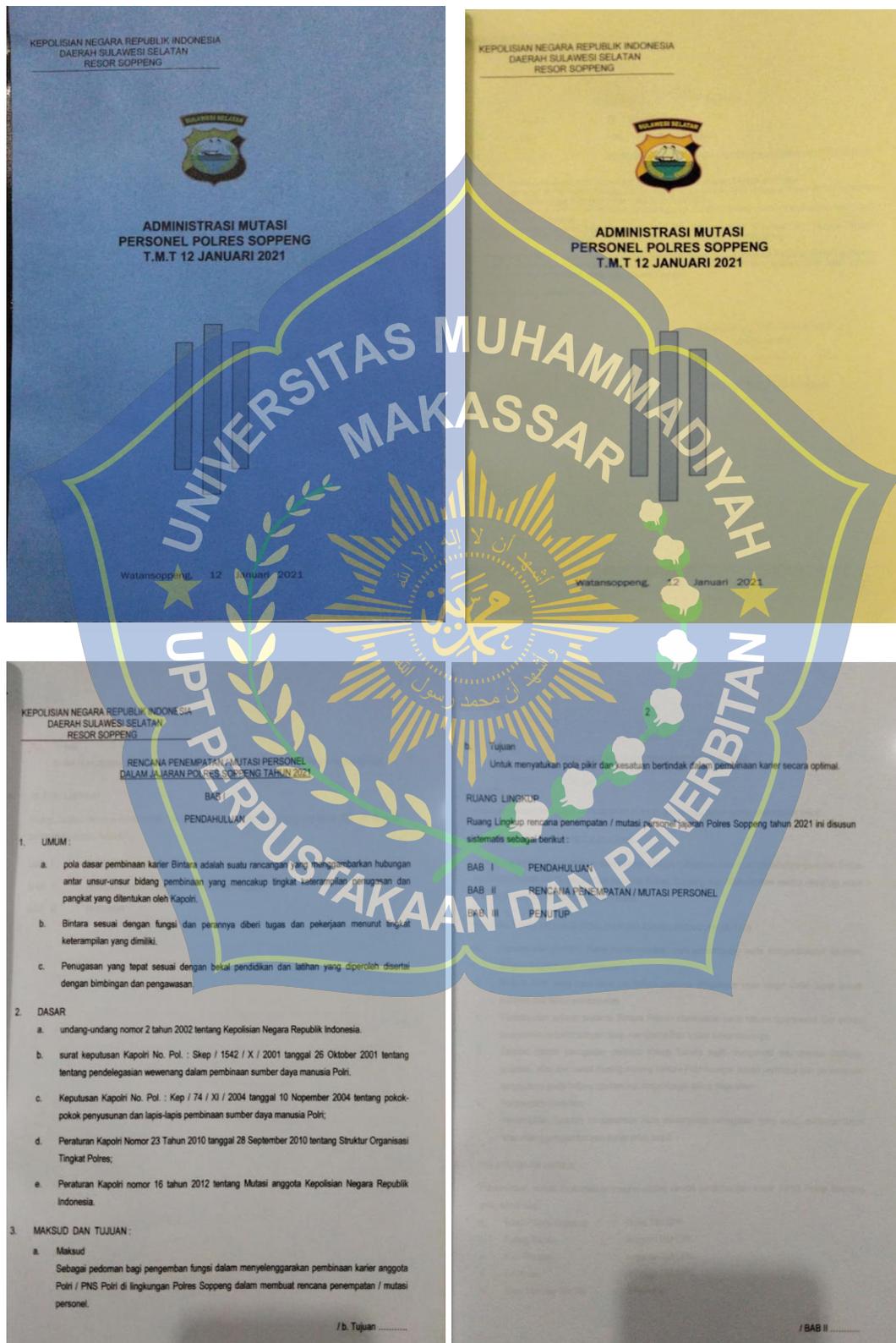
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	93
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80



Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kusioner



Lampiran 4. Dokumentasi Data



Lampiran 5. Suasana Kerja di Polres Soppeng



Lampiran 7. Surat keterangan telah melakukan penelitian

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SULAWESI SELATAN
RESOR SOPPENG
Jalan Kemakmuran No. 7 Watansoppeng 90811

SURAT KETERANGAN
Nomor : SK/ Q2- VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : SANTIAJI KARTASASMITA, S.I.K.

Pangkat / Nrp : AKBP / 79101242

Jabatan : KAPOLRES SOPPENG

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NUR ELISA

Nomor Pokok : 10561118118

Program Studi : Ilmu Adm. Negara

Pekerjaan : Mahasiswa(S1) LP3M UNISMUH MAKASSAR

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan penelitian di Polres Soppeng dengan Judul :

“ PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KEPOLISIAN RESOR SOPPENG “

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Watansoppeng
pada tanggal : 16 Mei 2022
KEPALA KEPOLISIAN RESOR SOPPENG


SANTIAJI KARTASASMITA, S.I.K.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 79101242



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 : Nur Elisa
NIM : 10561118118
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	8 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	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, 24 Juni 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursyah, S.Hum, M.I.P.

NBM: 964 591

BAB I - Nur Elisa 105611118118

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jun-2022 12:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 1861913362

File name: BAB_I.docx (39.48K)

Word count: 961

Character count: 6462

BAB I - Nur Elisa 105611118118

ORIGINALITY REPORT



8% LULUS
SIMILARITY INDEX

8% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

2% STUDENT PAPERS

MATCHING SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ limadetik.com
Internet Source

Exclude quotes On Off
Exclude bibliography On Off

Exclude matches On Off



BAB II - Nur Elisa 105611118118

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jun-2022 12:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 1861913694

File name: BAB_II.docx (87.8K)

Word count: 2837

Character count: 18648

BAB II - Nur Elisa 105611118118



8%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

18%

★ repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

Or

Exclude matches

2%

Exclude bibliography



BAB III - Nur Elisa

105611118118

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Jun-2022 12:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 1861913911

File name: BAB_III.docx (39,5K)

Word count: 1256

Character count: 7248

BAB III - Nur Elisa 105611118118

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX

6% INTERNET SOURCES

6% PUBLICATIONS

4% STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Sitti Subekti. "Kepuasan Penumpang Terhadap Pelayanan Terminal Domestik di Bandar Udara Adi Sucipto Yogyakarta", Warta Penelitian Perhubungan, 2018
Publication

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



BAB IV - Nur Elisa
105611118118

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jun-2022 12:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 1861914260

File name: BAB_IV.docx (298.59K)

Word count: 15241

Character count: 87672

BAB IV - Nur Elisa 105611118118

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX



4%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ docshare.tips

Internet Source

Exclude quotes

On

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

On



BAB V - Nur Elisa 105611118118

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Jun-2022 12:59AM (UTC+07:00)

Submission ID: 1861914397

File name: BAB_V.docx (28.64K)

Word count: 142

Character count: 909

BAB V - No. Elisa 105611118118

ORIGINAL REPORT

5% **LULUS** **0%** **5%** **0%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%
★ Mega Novita Sari, Yusri Yusri, Indah Sukmawati.
"Faktor Penyebab Perceraian dan Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling", Jurnal Konseling dan Pendidikan, 2015
Publication

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches 2%



RIWAYAT HIDUP



Nur Elisa dengan panggilan Elis, lahir di Bulu Allapporeng pada tanggal 25 Nopember 2000 dari pasangan suami istri Bapak Samsu dan Ibu Rusni. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Bulu Allapporeng Kecamatan Bengo Kabupaten Bone Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu Sekolah Dasar di SD/INPRES 12/79 Bulu Allapporeng Kecamatan Bengo Kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Lappariaja lulus pada tahun 2015 dan melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya pada SMAN 5 Bone dengan mengambil jurusan IPA lulus pada tahun 2018 dan sejak tahun 2018 melanjutkan S1 di Perguruan Tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Dalam organisasi intra kampus, peneliti pernah menjadi Bendahara Umum HUMANIERA Fisip pada periode 2021/2022. Selain organisasi intra Kampus, Peneiti juga pernah menjadi pengurus di organisasi eksta kampus tepatnya di DPK KEPMI Bone TATG. Giatnya peneliti untuk terus berusaha tanpa mengenal lelah dan motivasi serta doa kedua orang tua, pada tahun 2022 peneliti telah berhasil mempertanggung jawabkan skripsi dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Di Kepolisian Resor Soppeng” dan mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP).