



Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara

Hendra Waskito, Taufik Wal Hidayat*

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima Agustus 2015; Disetujui Oktober 2015; Dipublikasikan Desember 2015

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada kantor BPK-RI Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 150 pegawai. sampel diambil 15% dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai negeri sipil akan dijadikan sampel. Hasil penelitian Uji-t, nilai thitung > ttabel (2,016 > 0,683) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap Semangat kerja. Artinya, jika variabel mutasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka semangat pegawai akan meningkat sebesar 0,317 dan analisis koefisien determinasi didapat nilai *RSquare* sebesar sebesar 0,127 berarti 12,7% variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh mutasi, sedangkan sisanya 87,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Mutasi, Semangat Kerja, BPK RI Sumatera Utara

Abstract

*This type of research is a research korelasional by using a quantitative approach and using statistical formulas to help analyze data and facts obtained. the population in the study are all employees who work on CPC-RI Office of North Sumatra Province with the number of employees as many as 150 employees. samples were taken of 15% with a sample of this research is thus as much as 30 civil servants will be sampled. Test results-t, thitung > value t table (2,016 > 0,683) so it can be inferred that the variable is positive and significant effect of mutations ($0,001 < 0,05$) partially against the spirit of the work. This means that if the variable mutation is increased by one unit, then the spirit of employees will be increased by the determination coefficient and analysis of 0,317 obtained a value of \$ *RSquare* 0,127 12.7% means variable employee morale could be explained by mutation, whereas the rest is 87,3% can be explained by other factors.*

Key Words: Mutation, Morale, BPK RI Of North Sumatra

How to Cite : Hendara Waskito, Taufik Wal Hidayat (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara
3 (2): 1-13

*Corresponding author:

E-mail: taufikwalhidayat@yahoo.com

P-ISSN-2549-9165

e-ISSN-2580-2011

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan-karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi, banyak cara yang harus dilakukan antara lain: peningkatan pendidikan, motivasi, pelatihan, kompensasi, dan mutasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan, dimana termasuk di dalamnya pemindahan pengoperasian tanggung jawab.

Mutasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam pengembangan karier individu sehingga diharapkan pegawai akan mendapatkan semangat kerja yang lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Masalah dalam pelaksanaan mutasi ini bisa timbul diakibatkan pihak manajemen yang belum tepat dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan serta tindakan yang didasarkan pada kualifikasi, kuantitas, dan minat pegawai yang bersangkutan. Pemikiran kebijakan mutasi ini lazim dipakai dalam proses

pemindahan pegawai dari Sub bagian ke Sub bagian lainnya dengan kebijakan mutasi yang telah di setujui oleh kedua belah pihak tentu telah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, yaitu PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pemeriksaan Keuangan yang merupakan suatu lembaga tinggi Negara yang tugasnya melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan Presiden RI dan aparat dibawahnya serta Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 adalah sebuah lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Secara struktur, BPK RI merupakan sebuah lembaga eksternal yang terpisah dari Pemerintah Republik Indonesia dan memiliki kedudukan yang setingkat dengan lembaga negara yang lain, seperti Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan, ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000. Kedua Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah

umum dan daerah termasuk Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka pegawai negeri sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Tujuan pembinaan dan pengembangan. Menurut Fathoni, (2006:194) diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Semangat kerja pegawai juga dapat menurun

apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan

Mutasi pada pegawai BPK RI merupakan hal yang biasa untuk menjaga independensi pemeriksa BPK RI, perpindahan tugas pegawai dari satu unit kerja ke unit yang lain menjadi suatu keharusan. Mutasi pegawai menjadi salah satu isu kepegawaian di BPK RI. Isu tersebut timbul karena, jadwal mutasi tidak teratur, dasar penentuan mutasi belum diketahui pegawai, dan belum ada pemetaan kebutuhan kompetensi dengan pola rekrutmen.

Hal itu menjadi momok yang paling ditakuti, mengingat perwakilan yang ada sekarang tersebar di 34 Provinsi karena siap tidak siap, cepat atau lambat hal ini akan terjadi juga. Keengganan pegawai untuk di mutasi menjadi penghambat mutasi. Secara Psikologis, keengganan tersebut wajar timbul karena setiap pegawai yang dimutasi memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tempat yang baru. Stres juga dapat timbul akibat proses adaptasi yang tidak berjalan dengan mulus. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sebenarnya mutasi bermanfaat untuk menunjang pengembangan pegawai, menghilangkan kejenuhan terhadap pekerjaan dan mengatasi perselisihan antara sesama pegawai dan berguna untuk menciptakan keseimbangan antara sumber daya manusia dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi seseorang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan

pendekatan kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang berolokasi di Jl.Imam Bonjol No.22 Medan 20152, dan waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2015. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuanlitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 : 90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada kantor BPK-RI Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 150 pegawai.

Menurut Hidayat (2002:2) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 140) mengatakan :”Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan. Tapi jika jumlahnya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15% atau 15 – 25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini karena jumlah pegawai yang ada pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara berjumlah sebanyak 150 pegawai maka sampelnya diambil 15% dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 30 pegawai negeri sipil akan dijadikan sampel.

Ada dua macam teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yakni :

Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian yaitu :

Pengamatan (observasi) yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati,

mencatat gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian.

Wawancara, yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan responden. Kuesioner, dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang relevan dari responden melalui daftar pertanyaan tertutup yang diajukan. Dalam daftar pertanyaan tersebut telah ditentukan alternatif jawaban. Penelitian dilakukan melalui penelaahan buku-buku/ referensi, jurnal ilmiah, yang berguna secara teoritis, peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah dan dokumen-dokumen.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih yaitu : “Pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai di kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara”, maka terdapat variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Variabel Bebas (Mutasi), indikatornya sebagai berikut : (1) frekuensi mutasi, yaitu: tingkat keseringan pelaksanaan mutasi atau pemindahan jabatan pada instansi. (2) alasan mutasi yaitu alasan-alasan yang mendorong dilaksanakannya perpindahan atau mutasi tersebut. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan:

1. Kemampuan kerja pegawai.
2. Tingkat pendidikan.
3. Lamanya masa jabatan.
4. Tanggung jawab atau beban kerja.
5. Kesenangan atau keinginan pegawai.

Kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku.

Kesesuaian antara yang lama dan jabatan yang baru.

Variabel Terikat (semangat kerja), dapat diukur melalui: (1) Produktivitas kerja suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai, (2) Kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya, (3) tingkat kehadiran, yakni persentase kehadiran dalam tugas setiap hari, (4) rasa keamanan yakni adanya rasa keamanan dan ketenangan jiwa, atas jaminan kepastian serta

perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan dan (5) Gaji, hasil yang diterima pegawai atas hasil kerjanya. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis data dimana data yang telah diperoleh disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas, maka akan digunakan metode regresi berganda dengan menggunakan bantuan melalui program SPSS versi 16, yaitu (1) Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y), di $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya jika nilai R^2 semakin dekat pada nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin lemah, (2) Uji F (Uji secara serentak), digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel tidak bebas (Y). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: b_1, b_5 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y).

$$H_a: b_1, b_5 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{table}$

Pada tingkat kepercayaan 95%

Uji t (Uji secara parsial)

Test uji secara parsial menguji setiap Variabel bebas (X) apakah memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y) bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

$$H_0: b_i = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y).

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y_i). Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan ($n-2$), kemudian dibandingkan dengan t hitung yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh kriteria pengambilan keputusan (KPK) yaitu:

○ H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ Artinya, tidak ada pengaruh nyata X, terhadap Y.

○ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ Artinya ada pengaruh yang nyata X terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BPK telah mengalami beberapa kali perubahan dalam perjalanan sejarahnya sebagai akibat dan perubahan politik dan ketatanegaraan Indonesia. BPK yang semula diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD 1945) berubah menjadi sebutan sebagai Dewan Pengawas Keuangan di dalam Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia 1950 (UUDS 1950). Kemudian kembali lagi menjadi BPK setelah Dekrit Presiden RI tanggal 5 Juli 1959 tentang berlakunya kembali UUD-45. Selain itu terjadi perubahan pula Undang-Undang tentang BPK yaitu UU No.17 tahun 1965 menjadi UU No.5 tahun 1973.

Perubahan-perubahan tersebut tidak membawa pengaruh terhadap ketentuan yang menyatakan bahwa sebelum perundang-undangan yang baru maka ICW dan IAR tetap diberlakukan sebagai landasan pelaksanaan oleh BPK. Dengan demikian dan sejak didirikan tanggal 1 Januari 1947 hingga sekarang berdasarkan UU No.5 tahun 1973

pasal 2 ayat (3) dan pasal 21, BPK masih tetap menggunakan ICW dan IAR sebagai landasan pelaksanaannya, selama belum ada peraturan perundang-undangan yang baru.

Sasaran atau objek dimana kekuasaan BPK itu diterapkan terletak dibidang pemeriksa tanggung jawab pemerintah tentang keuangan Negara. Bidang tersebut pada dasarnya mengandung dua komponen, yaitu pengertian pemeriksaan BPK disatu pihak dan pengertian tanggung jawab pemerintah tentang keuangan Negara di lain pihak. Undang-Undang Dasar 1945 memberikan kekuasaan kepada BPK terbatas sebagai "Pemeriksa" dan bukan sebagai "Pengawas Keuangan". Terlepas dan kesimpangsiuran peraturan perundang-undangan yang menyangkut tanggung jawab pemerintah tentang keuangan Negara, maka pemeriksaan BPK terhadap keuangan Negara bukanlah tanggung jawab yang dilakukan dan diminta dan perorangan baik selaku pegawai negeri, bendaharawan, pejabat, kepala keuangan, pimpinan proyek, maupun menteri. Hal ini membawa konsekuensi bahwa dalam pemeriksaannya, BPK RI senantiasa dapat meminta pertanggungjawaban kepada siapa saja yang melakukan penyimpangan terhadap kriteria pengelolaan di bidang keuangan Negara seperti tidak taat, tidak tertib, tidak hemat, tidak efisien, dan tidak efektif.

Untuk lebih menentapkan tugas BPK RI, ketentuan yang mengatur BPK RI dalam UUD 1945 telah diamandemen. Sebelum amandemen BPK RI hanya diatur dalam satu ayat (pasal 23 ayat 5) kemudian dalam perubahan ketiga UUD 1945 dikembangkan menjadi satu bab tersendiri (BAB VIII A) dengan tiga pasal (23E, 23F, dan 23G) dan tujuh ayat. Untuk menunjang tugasnya, BPK RI didukung oleh seperangkat Undang-Undang dibidang keuangan Negara yaitu UU No.17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No.1 tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara, UU No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, dan UU

No.15 tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. BPK RI pada Masa Pembangunan Lima Tahun (Repelita pertama dimulai pada tahun 1969).

Sesuai kenyataan pada waktu itu, BPK RI berupaya untuk "Berbenah Diri" dengan tujuan agar dapat berfungsi seirama dengan gerak pembangunan. Sehubungan dengan BPK RI sebagai anggota International of Supreme Audit Institution (INTOSAI) yang selalu mengikuti kongres-kongresnya mengadakan studi-studi perbandingan di beberapa Negara dan bekerjasama dengan beberapa Negara dengan mengirim tenaga-tenaga ahli ditambah dengan pengalaman sendiri, maka banyak diketahui hal-hal yang baru, dan hasilnya dapat dipergunakan oleh pemerintah dan DPR sebagai bahan penyempurna UU No.17 Tahun 1965.

Dalam periode terjadi perubahan masa untuk laporan hasil pemeriksaan BPK RI yang sebelumnya meliputi masa takwim menjadi anggaran. Laporan tahunan BPK RI tahun anggaran 1970-1971 dan 1971-1972 memuat hasil-hasil pemeriksaan BPK RI atas tata usaha keuangan, ketepatan dasar hukum dan tujuan keuangan negara, segi-segi efisien dan ekonomis penggunaan uang, material dan personil, proyek-proyek pelita, pengurusan keuangan Negara yang dipisahkan, serta pemeriksaan atas pembukuan anggaran dan perhitungan anggaran.

Selain itu laporan tahunan hasil pemeriksaan BPK RI juga memuat hasil-hasil pemeriksaan atas dana-dana diluar anggaran. Pelaksanaan anggaran pemilihan urusan-urusan, serta tata usaha keuangan perwakilan RI di luar negeri. Sejak tahun 1973-1993 laporan hasil pemeriksaan BPK RI diubah namanya menjadi Hasil Pemeriksaan Tahunan (HAPTAH). Selanjutnya sejak tahun anggaran 1993-1994 hasil pemeriksaan BPK RI yang diberitahukan kepada DPR dan pemerintah diubah menjadi semesteran dan disebut Hasil Pemeriksaan Semesteran (HAPSEM) BPK. Perbedaan antara HAPTAH dan HAPSEM selain frekuensi pemberitahu dilakukan dalam

dua kali setahun anggaran, juga dan segi bentuk dan cara penyajiannya.

BPK RI perwakilan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu kantor perwakilan dibentuk berdasarkan SK Ketua No. 80/SKK/1982 dan ditetapkan sebagai kantor BPK RI wilayah IV berkedudukan di Jl. Imam Bonjol No.22 Medan yang mulai aktif melaksanakan kegiatannya pada tahun 1983. Bangunan kantor BPK RI wilayah IV sebelumnya merupakan Rumah Sakit milik Pertamina yang kemudian dihibahkan kepada BPK RI.

Pada masa itu struktur organisasi BPK RI Wilayah IV terdiri dan seorang pejabat Kepala Perwakilan membawahi Kepala Bagian Tata Usaha, Sub Oditorat Wilayah IV A, Sub Oditorat Wilayah IV B dan Sub Oditorat BUMD Wilayah IVA dan IV B. Kepala bagian Tata Usaha membawahi Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Urnunt Kepala Sub Oditorat Wilayah IVA membawahi seksi Wilayah IV A.1 dan Seksi Wilayah IV A.2. Kepala Sub Oditorat Wilayah IV B membawahi seksi Wilayah IV B.1 dan seksi wilayah IV B.2. Kepala Sub Oditorat BUMD wilayah IV A dan IV B membawahi seksi BUMD wilayah IV A dan seksi BUMD wilayah IV B.

Pada tahun 1991 dibangun gedung baru dan pada 28 Agustus 1993 gedung baru tersebut diresmikan oleh ketua BEPEKA, pada waktu Prof. Dr.J.B Surnarlin. Berdasarkan SK Ketua No. 1 i/SKIK/1 993 tanggal 24 November 1993 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Perneriksa Keuangan, BEPEKA wilayah IV ditetapkan BPK RI Perwakilan I di Medan yang membawahi Sub Auditorat Perwakilan 1.1, Sub Auditorat Perwakilan 1.2, Sub Auditorat Perwakilan dan Sekretariat Perwakiian L Sub Auditorat Perwakilan 1.1 membawahi Seksi Provinsi DI Aceh dan Seksi Provinsi Dati 1 Sumatera Utara. Sub Auditorat Perwakilan 1.2 membawahi Seksi Provinsi Dati 1 Surnatera Barat dan Seksi Provinsi Dati 1 Riau. Sub Auditorat Perwakilan 1.3 membawahi Seksi

Provinsi Dati 1 Sumatera Selatan dan Seksi Provinsi Dati 1 Bengkulu dan Jambi.

Sekretariat Perwakilan 1 membawahi Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Urnum, dan Sub Bgaian Tata Usaha. Seksi Provinsi Dati 1 Surnatera Selatan kemudian telah terpisah dan BPK RI Perwakilan 1 menjadi Perwakilan BPK RI di Palembang dengan membawahi wilayah kerja Jambi, Bengkulu, dan Bangka Belitung. Berdasarkan SKBPK-RI No. O6ISKI-VH1.315/2005 tanggal 2 Mei 2005 tentang Perubahan atas surat Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan No.1 2/SKJI-Vffl.3/7/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksanaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan 1 BPK RI di Medan membawahi Sekretariat Perwakilan I, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Umum, dan Sub Bagian Diklat. Sub Auditorat Perwakilan Sumatera Utara membawahi seksi Sumatera Utara 1, Sumatera Utara II, Surnatera Utara III, dan Sumatera Utara IV. Sub Auditorat Perwakilan Sumatera Barat membawahi Seksi Sumatera Barat I, Seksi Sumatera Barat II, dan Seksi Surnatera Barat III. Sub Auditorat Perwakilan Nanggroe Aceh Darussalam serta Sub Auditorat Perwakilan Riau dan Riau Kepulauan telah terpisah menjadi perwakilan BPK RI di Banda Aceh dan perwakilan BPK RI di Pekanbaru.

Tabel 1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	23	76.7	76.7	76.7
	Peremp uan	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian yang diolah, 2015

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan dari seluruh responden yang berjumlah 30

orang, dimana responden laki-laki sebanyak 23 orang (76,7%), dan responden perempuan sebanyak 7 orang (23,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai BPK RI Provinsi Sumatera Utara lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	4	13.3	13.3	13.3
26-30 Tahun	3	10.0	10.0	23.3
31-40 Tahun	14	46.7	46.7	70.0
41-50 Tahun	7	23.3	23.3	93.3
51 Keatas	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur responden dimana yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), umur 26-30 tahun sebanyak 3 orang (13,3%), umur 31-40 sebanyak 14 orang (46,7%), umur 41-50 tahun sebanyak 7 orang (23,3%) dan umur 51 tahun keatas sebanyak 2 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BPK RI Sumatera Utara berumur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (46,7%) dan minoritas berumur 51 tahun keatas sebanyak 2 orang (6,7%).

Tabel 3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SI	23	76.7	76.7	76.7
SMA	7	23.3	23.3	100.0
Σ	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat pendidikan dengan strata 1 (SI) sebanyak 23 orang (76,7%), dan pendidikan pegawai SMA sebanyak 7 orang (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan pegawai BPK RI Sumatera Utara adalah Strata 1 (SI).

Tabel 4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ila-IIId	5	16.7	16.7	16.7
IIla-IIIId	23	76.7	76.7	93.3
IVa-IVd	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang berada di BPK RI Sumatera Utara 5 orang (16,7%), pangkat/golongan IIIa-IIIId sebanyak 23 orang (76,7%), pangkat dengan pangkat/golongan Ila-IIId sebanyak lebih banyak yang golongan IVa-IVd sebanyak 2 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa paling banyak pegawai negeri sipil BPK RI Sumatera Utara dengan pangkat/golongan IIIa-IIIId. Untuk mengukur variabel mutasi, digunakan 15 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan 5 alternatif jawaban, dan kepada responden diminta

untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan yang berisi pertanyaan variabel X (mutasi) maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responde Tentang Frekwensi Mutasi di BPK RI Sumatera Utara

	Frequency	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulative Percent
Valid Jarang sekali	2	6.7	6.7	6.7
Jarang	5	16.7	16.7	23.3
Tidak sesuai peraturan (<2 tahun)	20	66.7	66.7	90.0
sesuai peraturan (2-5 tahun sekali)	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa 30 responden orang, dimana 2 responden (6,7%) menyatakan frekwensi mutasi di BPK RI Sumatera Utara Jarang Sekali, 5 orang (16,7%) responden menyatakan jarang, 20 responden (66,7%) tidak sesuai peraturan (<2 tahun sekali), dan 3 responden (10,0%) menyatakan sesuai peraturan (2-5 tahun sekali). Berdasarkan data tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan mutasi di BPK RI Sumatera Utara tidak sesuai peraturan yang ada.

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Jarak Pelaksanaan Mutasi

	Frequency	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diatas Lima Tahun	3	10.0	10.0	10.0
2-5 tahun	5	16.7	16.7	26.7
<2 Tahun	19	63.3	63.3	90.0
<1 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jarak pelaksanaan mutasi dimana 3 responden (10,0%) menyatakan diatas Lima Tahun, 5 responden (16,7%), menyatakan pelaksanaan mutasi 2-5 tahun, 19 responden (63,3%) menyatakan pelaksanaan mutasi sebanyak <2 tahun dan 3 responden (10,0) juga menyatakan pelaksanaan mutasi <1 tahun. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa jangka waktu yang baik bagi seorang yang sudah pernah dimutasikan untuk kemudian dimutasikan lagi ke bagian lain adalah <2 tahun di BPK RI Sumatera Utara.

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Mendapat Mutasi

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percen t	Cumulati ve Percent
Valid Hampir	4	13.3	13.3	13.3
Jarang 1 sampai 3 kali	6	20.0	20.0	33.3
sering 3 sampai 5 kali	19	63.3	63.3	96.7
sangat sering 5 kali atau lebih	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden mendapat mutasi dimana 4 responden (13,3%) menyatakan hampir sering

mendapat mutasi, 6 responden (20,0%) menyatakan jarang mendapatkan mutasi, 19 responden (63,3%) menyatakan sering mendapatkan mutasi dan 1 responden (3,3%) menyatakan sangat sering mendapatkan mutasi. Berdasarkan data tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa pegawai di BPK RI Sumatera Utara sering mendapat mutasi.

Tabel 8
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	3	10.0	10.0	10.0
Tidak Baik	14	46.7	46.7	56.7
baik	12	40.0	40.0	96.7
Sangat Baik	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap semangat kerja 3 responden (10,0) menyatakan kurang baik, 14 responden (46,7%) menyatakan tidak baik, 12 reponden (40,0) menyatakan baik, dan 1 responden (3,3) menyatakan baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai BPK RI Sumatera Utara adalah tidak baik.

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengaruh Mutasi Terhadap Dorongan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	1	3.3	3.3	3.3
Jarang sekali	14	46.7	46.7	50.0
Jarang	14	46.7	46.7	96.7

Sangat Mendorong	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap dorongan kerja dimana 1 responden (3,3%) menyatakan Kurang baik, 14 responden (46,7%) menyatakan jarang sekali, 14 responden juga menyatakan jarang dan 1 responden (3,3%) menyatakan sangat mendorong. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jarang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih baik.

Tabel 10
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pertimbangan Dalam Pelaksanaan Mutasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keinginan Orang Lain	3	10.0	10.0	10.0
Keinginan Pimpinan	15	50.0	50.0	60.0
Keinginan Pegawai	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa pertimbangan dalam Pelaksanaan Mutasi dimana 3 orang (10,0%) menyatakan keinginan orang lain, 15 responden (50,0%) menyatakan keinginan pimpinan dan 12 responden (40,0) menyatakan keinginan pegawai. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi di BPK RI Sumatera Utara dilakukan berdasarkan keinginan pimpinan.

Tabel 11
Distribusi Jawaban Responden Tentang
Adanya Konsultasi
Sebelum Pelaksanaan Mutasi

	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid Sangat Jarang	4	13.3	13.3	13.3
Jarang	13	43.3	43.3	56.7
selalu	11	36.7	36.7	93.3
Hampir selalu	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya konsultasi sebelum pelaksanaan mutasi dimana 4 responden (13,3%) menyatakan sangat jarang, 13 responden (43,3%) menyatakan jarang, 11 responden (36,7%) menyatakan selalu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan hamper selalu. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa jarang dilakukan konsultasi sebelum pelaksanaan mutasi dilakukan di BPK RI Sumatera Utara.

Tabel 12
Distribusi Jawaban Responden Tentang
Pernah Tidaknya Terjadi
Pegawai Yang Tidak Ingin Dimutasikan

	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid Sering Sekali	1	3.3	3.3	3.3
Sering	4	13.3	13.3	16.7
Jarang	8	26.7	26.7	43.3
Sangat Jarang	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa seseorang yang tidak ingin dimutasikan oleh kantor karena alasan tertentu, kemudian tidak jada dimutasikan

dimana 4 responden (13,3%) menyatakan sering, 8 responden (26,7%) menyatakan jarang, dan 17 responden (56,7%) menyatakan sangat jarang. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa sangat jarang terjadi seorang pegawai yang tidak ingin dimutasikan karena alasan tertentu kemudian tidak jadi dimutasikan di BPK RI Sumatera Utara.

Tabel 13
Distribusi Jawaban Responden Tentang
Mutasi
Karena Tindakan Pendisiplinan

	Frequency	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid Sering	4	13.3	13.3	13.3
Jarang	7	23.3	23.3	36.7
Sangat Jarang	12	40.0	40.0	76.7
Tidak Pernah	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan bahwa mutasi di BPK RI Sumatera Utara terjadi dikarenakan tindakan pendisiplinan dimana 4 responden (13,3%) menyatakan sering, 7 responden menyatakan (23,3%) menyatakan jarang, 12 responden menyatakan (40,0%) menyatakan sangat jarang, dan 7 responden (23,3%) menyatakan tidak pernah. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa sangat jarang terjadi mutasi dilaksanakan karena tindakan pendisiplinan di BPK RI Sumatera Utara.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi. Mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk

memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Kadarisman, 2012: 68), Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002 : 123) dengan jalan memutasikan maka selain semangat dan kegairahan kerja dapat timbul kembali, maka pekerjaan yang baru itu pun akan sesuai dengan kemampuan dan kesenangannya. Oleh karena itulah, meskipun tujuan utama di dalam memutasikan tersebut meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerjanya, tetapi faktor-faktor lain untuk suksesnya mutasi yang dilaksanakan harus pula diperhatikan. Terbukti dari hasil perhitungan koefisien determinan sebesar 34,2%, menunjukkan bahwa pengaruh mutasi di BPK RI Sumatera Utara masih bisa dikatakan rendah karena semangat kerja tidak dipengaruhi oleh unsur mutasi saja, tetapi masih banyak hal lainnya seperti motivasi kerja, iklim kerja, fasilitas.

SIMPULAN

Tingkat mutasi dan semangat kerja pegawai di BPK RI Sumatera Utara berada pada kategori tinggi melalui analisa variabel.

Semangat kerja karyawan BPK RI Sumatera Utara di pengaruhi oleh mutasi kerja. Hasil analisis data dengan metode analisis linier sederhana menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Uji-F dimana $F_{hitung} 15,562 > F_{tabel} 4,20$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$. Artinya $0,001 < 0,05$ artinya tolak H_0 , terima H_a ,

variabel bebas yaitu mutasi kerja yang terdapat dalam penelitian ini dapat dipakai untuk mempengaruhi semangat kerja BPK RI Sumatera Utara.

Pada hasil analisis koefisien determinasi didapat nilai R^2 sebesar 0,342 berarti 34,2% variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh mutasi, sedangkan sisanya 65,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya stres kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Pada Uji-t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,945 > 0,683$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap Semangat kerja. Artinya, jika variabel mutasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka semangat pegawai akan meningkat sebesar 0,750.

Mutasi merupakan cara untuk menata dan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, tepatnya the right man on the right place, sehingga mereka dapat bekerja dengan kemampuan pada bidangnya, dengan demikian pegawai negeri sipil tersebut dapat berprestasi dalam bekerja dan tugas pokok akan lebih berdaya guna dan berhasil guna

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks, Jakarta
- Daryanto. 2013. Manajemen Produksi, Satu Nusa, Bandung

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : PT. Indeks Puri Media Kembangan
- Endang, Sri dkk., 2010. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, Erlangga. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hanggraeni, Dewi., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Syarifuddin, 2000. *Metode penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Manullang, M. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada, Universitas Press, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Moekijat., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Mandar Maju. Bandung
- Mondy dan Noe. 2010. *Human Resource Management*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Nasution, Beti. 2010. *Manajemen SDM Strategis*. Medan. Fisip USU Press
- Nitisemito, Alex, S, 2002, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Siagian, Sondang. P., (2011), *Manajemen Stratejik*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono., 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, H. Edi., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana. Surabaya
- Sulistiyani, Ambat T, dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Graha Ilmu