

Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen

Maisura¹ dan Win Konadi²

¹Alumni Magister Manajemen UNIKI Bireuen - Aceh
email: maisura_p@gmail.com

²Dosen FE Universitas Almuslim, Bireuen – Aceh
email: winmanan1964@gmail.com

Article history

Received:
April 19, 2023
Accepted:
April 25, 2023
Published:
April 29, 2023

Page:
33 – 41

Keywords:
Job Transfers,
Workload,
Interpersonal Conflict,
Employee Performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT: This study intends to analyze the performance side of employees at the Peusangan Subdistrict office, Bireuen Regency based on a study of the factors of implementing employee mutations, workload and interpersonal conflicts that occur in the agency. Research begins by demonstrating a problem with quantitative descriptive analysis. Followed by associative analysis between variables with multiple regression analysis model approach. The results of the analysis inform: 1) Descriptively, it shows that the achievement of employee performance is still not optimal, namely .84,22% of expectations. This is in synergy with the findings of the achievement of the implementation of the transfer of new employees 67,07% stated to be beneficial, also from the aspect of new workload 68,36% achievement and the presence of interpersonal conflict resulted in a decrease in performance which was assessed by employees reaching 54,3%. 2) The associative analysis proves that mutations and workload have a positive effect on employee performance, while interpersonal conflict has a negative effect. 3). Simultaneously the factors of job mutation, workload and interpersonal conflict affect employee performance with a contribution of 77.6% and the influence of other factors not involved in the analysis of employee performance is 22.4%.

ABSTRAK: Penelitian bermaksud menganalisis sisi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, berdasarkan dari kajian faktor adanya pelaksanaan mutasi pegawai, beban kerja dan konflik interpersonal yang terjadi pada institusi tersebut. Penelitian dimulai dengan menunjukkan adanya masalah dengan analisis deskriptif kuantitatif. Dilanjutkan dengan analisis asosiatif antar variabel dengan pendekatan model analisis regresi berganda. Hasil analisis menginformasikan: 1) Secara deskriptif, menunjukkan pencapaian kinerja pegawai sudah baik namun belum optimal yakni 84,22% dari harapan. Hal ini sinergi dengan temuan pencapaian pelaksanaan mutasi pegawai baru 67,07% dinyatakan bermanfaat, juga dari aspek beban kerja baru 68,36% pencapaiannya serta adanya konflik interperosoanl mengakibatkan turunnya kinerja yang dinilai pegawai mencapai 54,30%. 2) Secara analisis asosiatif, membuktikan mutasi dan beban kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan konflik interpersonal memberi pengaruh negatif. 3). Secara simultan faktor mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar kontribusinya mencapai 77,6% dan terdapat 22,4% pengaruh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam analisis kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Kabupaten Bireuen salah satu daerah dari 23 kabupaten/kota di Provinsi Aceh yang dikenal sebagai daerah santri, sehingga Bireuen selain kota juang juga disebut dengan “Kota Santri”. Memiliki 17 kecamatan, dan salah satunya yang dikenal dan menjadi sorotan adalah kecamatan Peusangan. Peusangan yang awalnya adalah daerah para ulama dan saat ini berkembang sebagai daerah pendidikan dengan berdirinya megah kampus swasta dengan nuansa islami yang termasuk tertua di Aceh yakni Universitas Almuslim.

Dalam aturan yang diatur dalam perundang-idangan, kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat (Pasal 1 UU-RI No 23 Tahun 2014) dan dibawahnya terdiri atas beberapa pemukiman dan desa atau penyebutan di Aceh disebut “gampong” yang dipimpin seorang “Keuchik”.

Dalam pemerintah kecamatan dan desa, terdiri atas beberapa urusan bagian masyarakat dan memiliki sejumlah pegawai ASN dan penunjang. Dimana dalam mengurus pemerintah dan masyarakat akan sangat berpengaruh pada SDM di kantor kecamatan maupun desa. Ada beberapa faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan, seperti penempatan kerja, pelaksanaan mutasi atau rotasi yang acap kali harus dilakukan bagian dari regulasi dan kebutuhan. Juga budaya, lingkungan kerja dan manajemen SDM dalam mengambil kebijakan kemungkinan pembagian beban kerja dan terjadinya konflik interpersonal.

Dalam menjalankan fungsi evaluasi dan seringnya terjadi regulasi, maka kebijakan mutasi kerja dan atau rotasi bisa terjadi kapanpun. Tentu kebijakannya adalah untuk menyesuaikan kemampuan kerja pegawai dan peningkatan kinerja kecamatan. Sebagaimana dinyatakan Martoyo (dalam Agneta Judas, 2013) bahwa mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *the right man on the right place* atau orang yang tepatberada di tempat yang tepat. Sedangkan Sastrohadiwiry (2005), menyebut mutasi, 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.

Sebetulnya, dalam aspek manajemen SDM pelaksanaan mutasi mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi institusi itu sendiri. Karena mutasi salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas. Namun dalam kenyataannya, acap kali kebijakan mutasi kerja juga penetapan beban kerja bukan men-follow-up hasil evaluasi dan kebutuhan. Tetapi atas dasar kepentingan, yang mengakibatkan adanya konflik dan malah menurunkan kinerja individu ataupun institusi.

Secara konsep, sebenarnya ada sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai. Seperti dikemukakan Hasibuan (2008: 103) yaitu: a) *Seniority System*: mutasi yang didasarkan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. b) *Spoil System*: mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik dari sistem yang pertama diatas, c) *Merit Sistem*: mutasi berlandaskan azas ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Sehingga menurut Sastrohadiwiry (2005) ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu: faktor logis atau rasional, faktor psikologis dan faktor sosiologis (kepentingan kelompok).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen, memang benar terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan tersebut biasanya dikarenakan kurang baiknya komunikasi antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan pendapat antar individu. Perbedaan pemikiran antara pegawai pun sering terjadi karena latar belakang kebudayaan yang berbeda mengingat jumlah Pegawai kantor kecamatan ini cukup banyak. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai pun cukup banyak. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas mereka dirasa kurang oleh pegawai.

Selayaknya masalah beban kerja dalam sebuah pemerintahan juga dapat menentukan kinerja pegawai. Dengan kebijakan yang tepat dan adil yakni mengacu pada jumlah pekerjaan yang di alokasikan kepada pegawai untuk di selesaikan. Pegawai yang bekerja saat ini pada kantor camat peusangan harus mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan dari setiap pegawai guna menutupi keterlambatan dan, upaya meningkat kinerja pegawai. Kesalahan dalam kebijakan beban kerja ini sangat beresik terjadi juga masalah konflik. Seperti diutarakan Mulyasa (2004) yang dikutip Fitriah & Kamaruddin (2022:20) bahwa konflik adalah suatu pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide.

Untuk mengetahui dan menghitung optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Karena analisis beban kerja menurut Tambengi et al., (2016) adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian

tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dan Irawati & Carrollina (2017) menyatakan beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal.

Oleh karenanya, ada beberapa hal yang mempengaruhi beban kerja, seperti disebutkan Sisca et al. (2020), yakni *Time pressure* (tekanan waktu), *Jadwal / Jam kerja*, *Role ambiguity dan role conflict*, *role ambiguity*, *Kebisingan*, *Information overload and heat overload*, *Repetitive action* dan *tanggung jawab*.

Jika kebijakan atas target kinerja yang harus dicapai, pelaksanaan mutasi dan juga analisis beban kerja tidak terlaksana dengan baik dan adil maka bisa terjadi konflik interpersonal, yakni suatu kondisi dimana terdapat pertentangan yang sering muncul sebagai akibat karena adanya perbedaan antara individu seperti perbedaan pola pikir dan ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun intertitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Sebagaimana dinyatakan Rahim (2011) bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun intertitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Dan menurut Wijono (2012) konflik interpersonal adalah suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal diatas, maka penelitian ini akan melakukan kajian ilmiah berkaitan dengan analisis kinerja berdasarkan pelaksanaan mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal pegawai di kecamatan Peusangan kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berdasarkan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis analisis asosiatif. Metode kuantitatif dikenal sebagai cara mengasalkan ukuran yang objektif karena dengan pendekatan analisis statistik berdasarkan data dilakukan analisis yang terukur secara angka (numeric) antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023). Untuk membuktikan pengaruh antar variabel digunakan analisis secara asosiatif. Pengukuran pengaruh tersebut, dilakukan dengan pendekatan statistik dengan model analisis regresi berganda.

Adapun variabel bebas (Independent) terdiri atas 3 (tiga) variabel yakni mutasi pegawai, beban kerja dan konflik interpersonal serta variabel terikat (dependent) adalah kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Adapun konsep variabel dan dimensi/indikatornya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi
Mutasi pegawai (X ₁)	Mutasi Kerja adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Sumber: Hasibuan (2008:102)	1. Kebutuhan 2. Pengetahuan 3. Tanggung Jawab
Beban kerja (X ₂)	Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sumber: Safitri & Astutik (2019: 143)	1. Target Kerja yang dicapai 2. Kondisi Kerja 3. Pekerjaan 4. Standar
Konflik interpersonal (X ₃)	Konflik Interpersonal adalah suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi. Sumber: Wijono (2012: 193)	1. Perbedaan Pendapat 2. Perbedaan Kepribadian
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai: hasil kerja baik secara kualitas mau-pun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sumber: Dessler (2000: 41)	Berdasarkan nilai: SKP Pegawai tahun 2022

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, yakni 32 pegawai. Karena jumlahnya terbatas, digunakan sampel jenuh yang semua unit populasi dijadikan sebagai unit penelitian yang disebut responden. Dengan karakteristiknya adalah:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik unit Penelitian

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	11	34,37
	Perempuan	21	65,63
Umur	20-30 Tahun	0	0,00
	31-40 Tahun	9	28,12
	41-50 Tahun	17	53,12
	> 50 Tahun	6	18,76
Pendidikan	SMA	7	21,88
	Diploma	0	0,00
	Sarjana	25	78,12
	Pascasarjana	0	0,00
Masa kerja	<. 10 Tahun	2	6,25
	10 – 15 Tahun	12	37,5
	>. 16 Tahun	18	56,25
Jumlah Responden		32	100%

Sumber : Data Primer penelitian, 2022

c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis masalah digunakan model analisis regresi linier berganda, yang masing-masing variabel prediktor atau independennya: mutasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan konflik interpersonal (X_3) terhadap variabel respon atau dependent yakni kinerja pegawai (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Dalam pengumpulan data digunakan instrument berupa kuesioner tertutup. Alternatif jawaban dan skor yang diberikan adalah: Sangat tidak sesuai (skor 1), Tidak sesuai (skor 2), Kurang sesuai (3), Sesuai (4) dan Sangat sesuai (5), sehingga data memiliki skala ordinal, dan untuk keperluan analisis dilakukan transformasi skala lebih tinggi yakni interval dengan metode successive interval.

Agar data yang dikumpulkan valid atau akurat, maka dilakukan uji validitas instrument dengan mengkorelasikan setiap item atau butir indikatornya dengan total skor variabel dengan rumusan korelasi Rank-Spearmann (R_s).

Berdasarkan uji, dari kuesioner yang dikembangkan diperoleh hasil bahwa terdapat 16 item variabel mutasi kerja, dan dinyatakan valid sejumlah 13 item dengan rata-rata nilai $R_s = 0,62$. Terdapat 8 item variabel beban kerja, semua dinyatakan valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,66$. Terdapat 9 item variabel konflik interpersonal, yang valid sejumlah 8 item dengan rata-rata nilai $R_s = 0,65$.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas menurut Marwan, dkk, (2023:165) mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Mutasi kerja	0,906	13	Reliabilitas Tinggi
Beban kerja	0,926	8	Reliabilitas Tinggi
Konflik interpersonal	0,836	8	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

3). Analisis Deskriptif

Berikut dideskripsikan hasil tanggapan atau penilaian guru terhadap variabel yang diteliti, yakni:

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Variabel					Skor Penelitian	Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS		
- Mutasi kerja (13 item)	12 2,88	66 15,87	151 36,30	137 32,93	50 12,02	1395	67,07
- Beban kerja (8 item)	2 0,78	20 7,81	123 48,05	91 35,55	20 7,81		
- Konflik interpersonal (8 item)	17 6,64	109 42,58	60 23,44	70 27,34	0 0,00	695	54,30

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah dengan SPSS)

Catatan: SS = sangat sesuai, ... hingga STS = sangat tidak sesuai

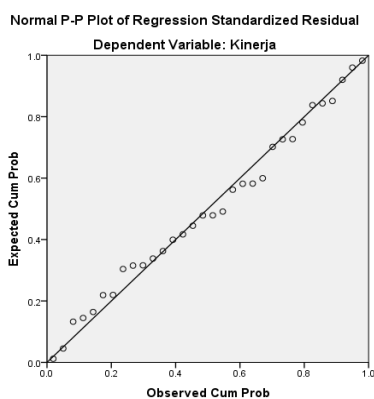
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Total dari pegawai yang menyatakan mutasi sudah sesuai dalam pelaksanaannya sebesar 44,95%, namun cukup tinggi pula yang menyatakan kurang sesuai yakni 36,30 dan 12,87% malah menyebut tidak sesuai. Secara kumulatif tingkat pencapaian mutasi pegawai tidak sepenuhnya baik, baru sekitar 67,07%. Hal ini dari membandingkan hasil skor penilaian dari penelitian yakni 1395 dengan hasil skor maksimal yakni 5×32 responden $\times 13$ item pernyataan = 2080. Maka tingkat pencapaian mutasi pegawai = $(1395/2080) \times 100\% = 67,07\%$.
2. Sementara itu, dari aspek beban kerja, cukup besar yang menyatakan kurang sesuai yakni mencapai 48,05% walaupun sudah sesuai 35,55% dan sangat sesuai ada 7,81%. Sehingga tingkat pencapaian pembagian beban kerja pegawai masih belum optimal, yakni 68,36%. Hal ini diperoleh dengan membandingkan hasil skor penilaian dari penelitian variabel ini yakni 875 dengan hasil skor maksimal yakni 5×32 responden $\times 8$ item pernyataan = 1280. Maka diperoleh = $(875/1280) \times 100\% = 68,36\%$.
3. Demikian pula dari aspek adanya konflik interpersonal, cukup signifikan terjadi, yakni 27,34% jpersentase yang menyebutkannya. Walaupun umumnya menurut pegawai secara umum jarang terjadi (45,58%). Maka, tingkat terjadinya konflik interpersonal mencapai 54,30%.
4. Penelitian ini juga mengukur kinerja berdasarkan hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dicapai pada akhir tahun 2022. Diketahui secara rata-rata sudah baik atau tinggi mencapai 84,22. Hanya beberapa saja yang masih dibawah nilai 80 atau 5%.

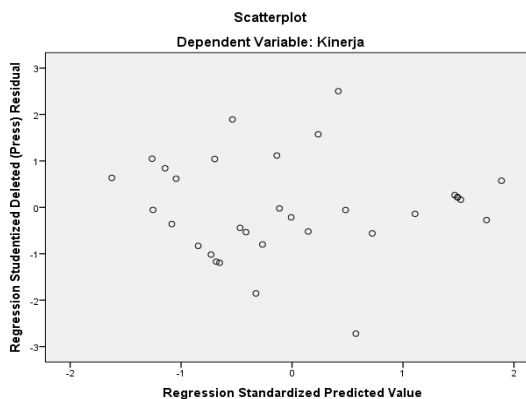
4). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur

a). Uji Normalitas

Sehubungan metode analisis dengan menggunakan statistik parametrik yakni analisis model regresi berganda maka perlu dipenuhi asumsi normalitas data dalam model, diantaranya dapat dilakukan secara grafis. Dengan memperhatikan sebar data pengganggu atau residual dalam grafik kurva normal, dan dipastikan mengikuti arah garis diagonal (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1, hal ini menunjukkan terpenuhi asumsi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

b). Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk mengeceknya dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Mutasi	.129	5.173	.000	.416	2.373
Beban kerja	.091	2.750	.010	.271	2.360
Konflik	-.113	-2.948	.006	.430	1.988

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

5). Uji Model

a). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 32 pegawai kantor kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Karena data angket dalam skala ordinal, maka terlebih dahulu ditransformasi dengan metode susesive interval. Dalam penelitian ini model analisis dinyatakan dengan persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	Regression	92.699	3	30.900	32.320	.000 ^b
	Residual	26.770	28	.956		
	Total	119.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik, Mutasi, Beban kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 32,32$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 32 orang ($N=32$) pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,92. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% bahwa variabel yang diduga dan terkait dengan model analisis yang diteliti dapat diterima.

b). Hasil Uji Hipotesis Penelitian secara Parsial

Uji parsial atau masing-masing variabel harus didukung oleh statistik yang menyatakan besaran nilai kausalitas antar variabel independent (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependent (Y), yang hasilnya disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Taksiran nilai Koefisien Regresi dalam model dan Pengujiannya

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
Regresi	(Constant)	80.320	1.462	54.936	.000
	Mutasi	.129	.025	5.173	.000
	Beban kerja	.091	.033	2.750	.010
	Konflik	-.113	.038	-2.948	.006

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 terdapat hubungan antar variabel independent (Mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal) terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresinya ($b_{yx1}=0,129$, $b_{yx2}=0,091$ dan $b_{yx3}=-0,113$) yang kemudian dibuktikan dalam uji hipotesis berikut:

Hipotesis 1

Ho: $b_{yx1} \leq 0$: Mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Ha: $b_{yx1} > 0$: Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 5,173. Dan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak artinya variabel mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Peusangan pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $b_{yx2} \leq 0$: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Ha: $b_{yx2} > 0$: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Demikian pula dengan variabel beban kerja dengan hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga $|t_{hitung}|$ sebesar 2,750 yang lebih besar dari t_{tabel} , sehingga Ho ditolak artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

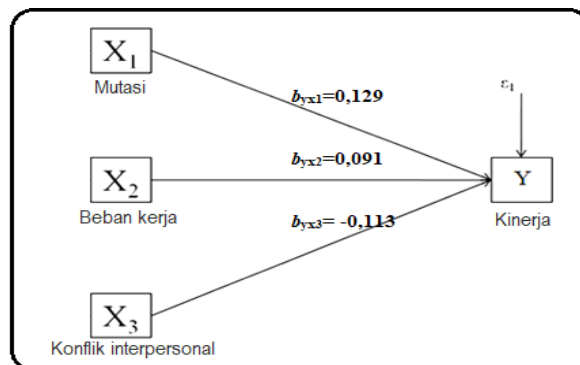
Ho: $b_{yx3} \leq 0$: Konflik interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Ha: $b_{yx3} > 0$: Konflik interpersonal signifikan terhadap Kinerja pegawai

Juga pada variabel konflik interpersonal dengan hasil t_{hitung} sebesar -2,948 yang mana $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} , sehingga Ho ditolak artinya variabel konflik interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien regresi antara variabel independent terhadap variabel dependent sehingga model analisis regresi dalam persamaan $Y = 80,320 + 0,128 X_1 + 0,091 X_2 - 0,113 X_3$ dapat digambarkan berikut:



Gambar 3 Diagram kerangka pemikiran dan hasil Penelitian

Maka dari persamaan tersebut atau gambar 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Mutasi kerja (X_1) bernilai positif (0,129) artinya apabila adanya kenaikan kesesuaian mutasi pegawai yang dilakukan sebesar 10% akan di ikuti dengan kinerja pegawai meningkat sekitar 1,29%.

Untuk variabel Beban kerja (X_2) juga bernilai positif (0,091) dan signifikans mendukung kinerja pegawai jika dilakukan adanya kesesuaian. Dengan perlakuan yang bai atas beban kerja ada peningkatan 10% akan ikut meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,91%.

Koefisien regresi variabel konflik interpersonal bernilai negative (-0,113) terhadap kinerja. Artinya dengan adanya kenaikan konflik sebesar 19% akan menurunkan kinerja pegawai sekitar 1,13%.

Tanpa memperhatikan variable mutasi kerja, beban kerja ataupun adanya konflik interpersonal maka tingkat kinerja pegawai standarnya sudah baik mencapai 80,332 walaupun belum optimal.

Untuk meninjau keeratan hubungan antar variabel yang telah terbukti berpengaruh dan besarnya kontribusi semua variabel independent terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Peusangan pada Kabupaten Bireuen secara statistik dibuktikan dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model regresi.

Tabel 8. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	.881 ^a	.776	.752	.97779

a. Predictors: (Constant), Konflik, Mutasi, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS).

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 dan koefisien determinasi (R^2) juga tinggi yakni 0,776 (Tabel 8). Artinya hubungan faktor mutasi kerja, beban kerja dan adanya konflik interpersonal terhadap kinerja cukup erat. Dan kontribusi faktor mutasi kerja, beban kerja dan adanya konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 77,6%, hanya tersisa 22,4% pengaruh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan Camat, Budaya kerja ataupun kompensasi.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut ini:

- Dalam analisis deskriptif menunjukkan umumnya pegawai kantor kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen memiliki kinerja yang dikategorikan baik sesuai dengan penilaian SKP pada akhir tahun 2022. Namun kebijakan yang diambil pimpinan kecamatan tentang mutasi pegawai belum optimal kesesuaiannya, karena baru mencapai 67,07%. Juga dalam hal pengaturan beban kerja dimana tingkat kesesuaiannya menurut pegawai hanya sekitar 68,36%. Dan pegawai mengaku jarang terjadi konflik, jika diperhitungkan tingkat konflik interpersonal hanya 54,30%.
- Secara uji hipotesis dengan hasil analisis regresi berganda, membuktikan faktor Mutasi pegawai, beban kerja dan konflik interpersonal signifikan pengaruhnya terhadap kinerja dengan besar kontribusinya 77,6%.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif faktor mutasi kerja pegawai terhadap kinerja. Juga adanya pengaruh positif faktor beban kerja terhadap kinerja, namun konflik interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Peusangan kabupaten Bireuen.

Daftar Pustaka

- Agnetha Judas (2013). Mutasi, Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Situttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 1(4):1221. Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado.
- Dessler Gary (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: Penerbit. PT. Prenhallindo,
- Fitriah dan Kamaruddin (2022). The Effect Of Work Conflict, Workload And Work Stress On The Performance Of State Elementary School Teachers In Ulim Pidie Jaya District, indomera, 3(6):20
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hasibuan Malayu (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1

- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia, *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1
- Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja, *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol 2 No 1, Juni 2019 ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Rahim, Afalur. 2011. *Managing Conflict in Organizations 4th Edition*. (New Jersey: Transaction Publishers
- Santoso Singgih (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sastrohadiwiryono, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sisca et., all. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Tambengi, et al. (2017). Hubungan Waktu Tunggu Dengan Kecemasan Pasien Di Unit Gawat Darurat RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *E-journal Keperawatan*, 5(1)
- Wijono S. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit Kencana Prenada Group