

Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya

Maulida^{1*}, Raihan Iskandar², Musrizal³

¹Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika, Statistik Dan Persandian Kab.Pidie Jaya - Aceh
*email: maulidazaldi07@gmail.com

²Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: raihaniskandar@uniki.ac.id

³Dosen EKP FE Universitas Almuslim, Bireuen - Aceh
email: musrizalyusuf@gmail.com

Article history

Received:
Decemmmber 3, 2024
Accepted:
December 5, 2024
Published:
December 10, 2024

Page:
46 – 53

Keywords:

*Employee performance,
Work Transfer,
Workload, Conflict*



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: *The study aims to analyze factors that improve the performance of employees of the Education and Culture Office, with a study in Pidie Jaya Regency. The factors observed are limited to aspects of work transfers, workload and work conflict. Survey research on 82 employees as respondents, using associative with path analysis. The results of the study found: 1) significantly work transfers, workload and conflict affect employee performance, each amounting to 54.14%, 42.13% and 53.65%. 2) Simultaneously work transfers, workload and work conflict contribute positively by 49,1% to employee performance. 3) There is a causal relationship between the variables of work transfer, workload and work conflict with a moderate category.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dengan studi di Kabupaten Pidie Jaya. Faktor yang diamati, dibatasi dari aspek adanya mutasi kerja, beban kerja dan konflik kerja. Penetian survei pada 82 pegawai sebagai responden, menggunakan asosiatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian ditemukan: 1) secara signifikans mutasi kerja, beban kerja dan konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masing-masing besarnya 54,14%, 42,13% dan 53,65%. 2) Secara simultan mutasi kerja, beban kerja dan konflik kerja memberi kontribusi positif sebesar 49,1% terhadap kinerja pegawai. 3) Terdapat hubungan kausal antar variabel mutasi kerja, beban kerja dan konflik kerja dengan kategori sedang.

1. Pendahuluan

Instansi pemerintahan akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat (Hayat, 2017). Maka pegawai dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan (Monika,2017). Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, dan merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Pemerintah berharap, pegawainya bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat. Maka

tidak heran, salah satu upaya meningkatkan kualitas kerja dengan melakukan mutasi dan pengaturan beban kerja.

Mutasi sebagai satu 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. 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 pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya (Hanum, 2017).

Kebijakan mutasi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi pegawai yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan juga mampu mengidentifikasi potensi yang ada dalam diri pegawai. Dalam hal ini, maka Langkah analisis jabatan suatu keniscayaan. Menurut Hildani & Kamaruddin K. (2024). Bahwa analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi.

Sementara penilaian beban kerja adalah salah satu aspek dalam proses pegawai melakukan tanggungjawabnya di organisasi. Beban kerja bisa menjadi sesuatu yang baik ataupun buruk tergantung pada variabel dan konteks yang dialami oleh pegawai. Mudayana (2016), menjelaskan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja

Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Dampak beban kerja dan stres kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan baik, hal tersebut dapat di dorong dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri pegawai. Efikasi diri bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi keinginan serta keyakinan seseorang tersebut untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan baik. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Fitriah & Kamruddin K (2022) bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan hasil kerja yang lebih optimal. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai,

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik kerja mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik kerja.

Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik kerja, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik kerja dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014).

Terkadang, konflik kerja dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik kerja yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini, 2014).

Berdasarkan hasil observasi terdapat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya menyatakan bahwa Mutasi Pegawai dan pejabat tiga kali dalam satu tahun, dan mutasi pegawai hampir tiap bulan ada pegawai yang masuk ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya dan beberapa yang di mutasi keluar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. Sedangkan, fenomena yang terjadi pada saat ini yang menjadi dasar adalah beban kerja yang dirasakan pegawai karena atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja di atas kemampuan anggotanya.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian yang bertujuan melihat korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada (Marwan et al, 2023). Dan Sugiyono (2017) menyatakan Analisis verifikatif adalah metode penelitian digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan statistik.

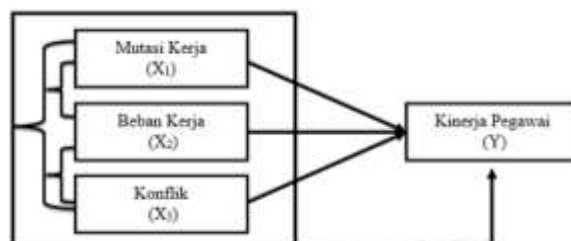
Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya, dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2024. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (82 orang) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya. Variabel penelitian dikonsepsikan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

| Definisi Konsep | Dimensi |
|--|--|
| Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi. (Hasibuan, 2013) | Promosi, Demosi Penangguhan Kenaikan Pangkat Pembebas tugas <i>Temporary Transfer</i> <i>Job Rotation</i> <i>Production Transfer</i> <i>Replacement Transfer</i> <i>Versatility Transfer</i> <i>Personnel Transfer</i> |
| Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (PERMENDAGRI No.12/2008) | Faktor eksternal Faktor Internal |
| Konflik adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. (Rivai, 2015) | Konflik Fungsional Konflik Disfungsional |
| Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015) | <i>Hard Skill</i> <i>Soft Skill</i> |

Metode Analisa Data

Digunakan analisis jalur, agar dapat dicari pengaruh variabel bebas atau eksogen pada variabel endogen (Marwan et al., 2023). Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terganggunya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Rutherford, 1993, dalam Hamid, dkk; 20123). Dengan model strukturalnya berikut:



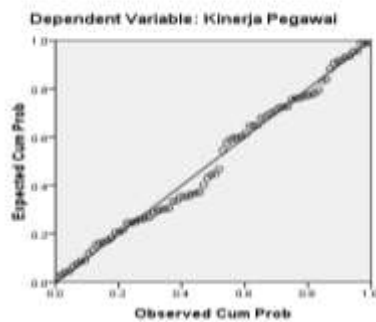
Gambar 1. Model Struktural Analisis Jalur

Pengujian Asumsi Klasik

Dalam menggunakan analisis statistic ini (analisis jalur), maka disyaratkan data berdistribusi normal dan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas.

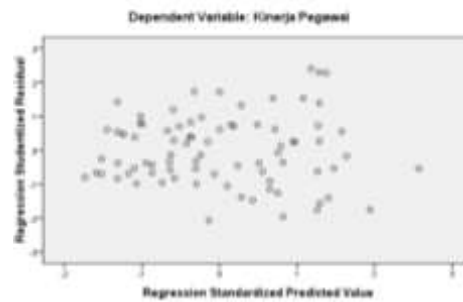
Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Pola pada *scatterplot*, pada gambar disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Sedangkan uji Multikolinieritas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Mutasi Kerja | .733 | 1.364 |
| Beban Kerja | .717 | 1.395 |

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Pengujian Intrumen Penelitian

Intrumen berupa angket yang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar meyakinkan dapat digunakan sebagai intrumen. Hasil uji validitas variabel dinyatakan berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen

Mutasi Kerja (X₁)

| Butir | Pernyataan | r-hitung | Sig. Uji | Ket |
|-------|---|----------|----------|-------|
| 1 | Mutasi kerja dilakukan dalam waktu yang tidak ditentukan | 0,660 | 0,000 | Valid |
| 2 | Mutasi beralasan untuk menghilangkan kejenuhan | 0,680 | 0,000 | Valid |
| 3 | Mutasi dilakukan pada pegawai yang kinerjanya kurang baik | 0,609 | 0,000 | Valid |
| 4 | Frekuensi mutasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam suatu jabatan | 0,659 | 0,000 | Valid |
| 5 | Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai | 0,775 | 0,000 | Valid |
| 6 | Pelaksanaan mutasi sudah sesuai dengan tujuan organisasi untuk menambah pengalaman pegawai | 0,769 | 0,000 | Valid |
| 7 | Mutasi dilakukan sudah sesuai kebijakan atau aturan yang berlaku | 0,832 | 0,000 | Valid |
| 8 | Saya akan dimutasi sesuai dengan tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi | 0,561 | 0,000 | Valid |

Beban Kerja (X₂)

| Butir | Pernyataan | r-hitung | Sig. Uji | Ket |
|-------|--|----------|----------|-------|
| 1 | Pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan | 0,714 | 0,000 | Valid |
| 2 | Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi | 0,690 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|
| 3 | Pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | 0,829 | 0,000 | Valid |
| 4 | Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat | 0,804 | 0,000 | Valid |
| 5 | Pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor | 0,820 | 0,000 | Valid |
| 6 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan | 0,770 | 0,000 | Valid |
| 7 | Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas masing-masing | 0,685 | 0,000 | Valid |

Konflik Kerja (X₃)

| Butir | Pernyataan | r-hitung | Sig. Uji | Ket |
|-------|---|----------|----------|-------|
| 1 | Pegawai tidak pernah salah menyampaikan pesan pada sesame rekan kerja | 0,426 | 0,000 | Valid |
| 2 | Pegawai mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya | 0,530 | 0,000 | Valid |
| 3 | Pegawai merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai baik | 0,585 | 0,000 | Valid |
| 4 | Pegawai menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan organisasi | 0,763 | 0,000 | Valid |
| 5 | Pegawai merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan organisasi | 0,772 | 0,000 | Valid |
| 6 | Pegawai merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan | 0,640 | 0,000 | Valid |
| 7 | Hampir setiap saat Pegawai mengalami perdebatan dengan rekan kerja | 0,825 | 0,000 | Valid |
| 8 | Dalam bekerja terkadang Pegawai mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja | 0,715 | 0,000 | Valid |
| 9 | Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, Pegawai akan tetap semangat bekerja | 0,626 | 0,000 | Valid |
| 10 | Tidak semua pegawai menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya | 0,395 | 0,000 | Valid |

Kinerja Pegawai (Y)

| Butir | Pernyataan | r-hitung | Sig. Uji | Ket |
|-------|--|----------|----------|-------|
| 1 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti. | 0,373 | 0,000 | Valid |
| 2 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan. | 0,344 | 0,000 | Valid |
| 3 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan rapi | 0,620 | 0,000 | Valid |
| 4 | Jumlah hasil kerja memenuhi target yang diharapkan | 0,622 | 0,000 | Valid |
| 5 | Pegawai bersedia berkontribusi di dalam meningkatkan hasil kerja | 0,422 | 0,000 | Valid |
| 6 | Pegawai menyelesaikan kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan | 0,527 | 0,000 | Valid |
| 7 | Pegawai selalu hadir di kantor setiap hari. | 0,583 | 0,000 | Valid |
| 8 | Pegawai selalu datang tepat waktu di kantor | 0,661 | 0,000 | Valid |
| 9 | Pegawai menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan lain | 0,546 | 0,000 | Valid |
| 10 | Pegawai akan membantu rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan kantor | 0,624 | 0,000 | Valid |

Dari hasil tabel diatas, maka terbukti semua butir pernyataan yang mengukur akurasi variabel dinyatakan valid. Sehingga tingkat reliabilitas dengan *alpha Combach*. masuk dalam kategori cukup tinggi, yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|------------|
| Mutasi Kerja | 0,808 | 8 | Reliable |
| Beban Kerja | 0,842 | 7 | Reliable |
| Konflik Kerja | 0,777 | 10 | Reliable |
| Kinerja Pegawai | 0,680 | 10 | Reliable |

2). Hasil Analisis Jalur**a). Uji Model Struktural**

Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X₁, X₂, X₃) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

| | | Mutasi Kerja | Beban Kerja | Konflik Kerja |
|---------------|---------------------|--------------|-------------|---------------|
| Mutasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | .513** | .523 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | .513** | 1 | .353 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 82 | 82 | 82 |
| Konflik Kerja | Pearson Correlation | .523 | .353 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 82 | 82 | 82 |

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

Dari tabel diatas terbukti adanya hubungan kausak antar Variabel Bebas (Eksogenus). Dan kemudian diuji signifikansi model analisis jalur berikut ini:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Jalur (Constant) | 14,225 | 3,639 | | 3,910 | .000 |
| Mutasi Kerja | .274 | .104 | .498 | 3,715 | .000 |
| Beban Kerja | .125 | .090 | .393 | 2,394 | .000 |
| Konflik Kerja | .242 | .074 | .509 | 5,959 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai taksiran koefisien jalurnya (Beta), dan hasil uji dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%. Masing-masing dimaknai bahwa variabel mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b). Pembahasan

(1). Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung mutasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,498$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,498)^2 \times 100\% = 24,80\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung Mutasi kerja dinyatakan:

Pengaruh mutasi kerja melalui beban kerja sebesar $(0,498)(0,513)(0,393) \times 100\% = 14,04\%$

Pengaruh mutasi kerja melalui konflik kerja sebesar $(0,498)(0,523)(0,509) \times 100\% = 15,3\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total mutasi kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $24,80\% + 14,04\% + 15,3\%$ sebesar $54,14\%$

(2). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,393$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,393)^2 \times 100\% = 15,44\%$

Besarnya pengaruh tak langsung beban kerja dinyatakan:

Pengaruh beban kerja melalui mutasi kerja sebesar $(0,393)(0,353)(0,498) \times 100\% = 12,44\%$

Pengaruh beban kerja melalui konflik kerja sebesar $(0,393)(0,523)(0,509) \times 100\% = 14,25\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total beban kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $15,44\% + 12,44\% + 14,25\%$ sebesar $42,13\%$.

(3). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung konflik kerja terhadap kinerja pegawai, dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx3} = 0,509$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,509)^2 \times 100\% = 25,90\%$

Besarnya pengaruh tak langsung konflik kerja dinyatakan:

Pengaruh konflik kerja melalui mutasi kerja sebesar $(0,509)(0,353)(0,498) \times 100\% = 13,6\%$

Pengaruh konflik kerja melalui beban kerja sebesar $(0,509)(0,513)(0,393) \times 100\% = 14,15\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total konflik kerja terhadap kinerja pegawai (Y), yakni : $25,90\% + 13,6\% + 14,15\%$ sebesar $53,65\%$.

(4). Analisis Korelasi dan Determinasi

Perhitungan statistik nilai koefisien jalur dalam model regresi diatas, juga dapat dipantai dari nilai statistik koefisien korelasi dan determinasi (R-square), hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Jalur | .701 ^a | .491 | .450 | 1.947 | 1.650 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,491 menjelaskan bahwa kontribusi faktor mutasi kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie Jaya sebesar 49,1%.

Penelitian Maisura & Konadi W. (2023) menemukan ketidak sinergi pelaksanaan mutasi pegawai dan aspek beban kerja serta adanya konflik insterposoanl mengakibatkan turunnya kinerja. Fitriah & Kamaruddin (2022) menyatakan 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. Juga temuan penelitian Khalil N. & Yusuf M. (2023), terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aldionita, Mella. (2014). Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- Anwar P. Mangkunegara (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitriah dan Kamaruddin K. (2022). The Effect of Work Conflict, Workload and Work Stress on the Performance of State Elementary School Teachers in Ulim Pidie Jaya District, *Jurnal indOmera* 3(6), 20-28.
- Hasibuan, Malayu S. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayat (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*, PT Raja Grafindo,
- Hildani, Kamaruddin K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.41-51, e-ISSN:2721-382X
- Khalil N, Yusuf M. (2023), Analisis Kinerja berdasarkan Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 12-22. ISSN 2964-9730 (Online)
- Maisura & Win Konadi (2023), Pengaruh Mutasi kerja, Beban kerja dan Konflik interpersonal terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 33-41. ISSN 2964-9730 (Online))
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, et al. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS V-25 Edisi Kedua*, Mei 2023, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group

- Monika, A. (2017). Peran efikasi diri dan motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 2 No. 2, Juli 2017, Hal. 219-226, 8.
- Mudayana, Ilham Fansyuri. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industries, Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Diponegoro
- Rivai dan Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers. Jakarta
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. Eka (2014). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press