

I. PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan seharusnya dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara hanya dapat diangkat dalam jabatan struktural apabila telah beralih status menjadi PNS, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundangan.

Eselon dan jenjang jabatan struktural telah diatur sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Mekanisme pengangkatan pejabat pemerintah daerah diserahkan sepenuhnya kepada gubernur, walikota atau bupati sebagai Kepala Daerah yang memiliki wewenang penuh dalam menunjuk dan mengangkat pejabat atau pembantunya.

Kewenangan penuh Kepala Daerah dalam pengangkatan pejabat struktural dapat terlihat dari pembentukan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang bertugas menginventarisasi pegawai yang memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu dan mengusulkan kepada Kepala Daerah. Posisinya sebagai Kepala Daerah berhak untuk menyetujui ataupun menolak usulan dari Tim Baperjakat.

Pengangkatan pejabat atau mutasi jabatan merupakan kebijakan yang sangat penting dalam pelaksanaan pemerintahan oleh Kepala Daerah. Namun kewenangan pengangkatan pejabat struktural ini merupakan kebijakan mutlak kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di daerah. Bahkan kewenangan ini seringkali diasumsikan seperti "hak prerogatif" yang tidak terbatas bagi Kepala Daerah untuk mengangkat, memindahkan/mutasi ataupun memberhentikan (menon-jobkan) pejabat.

Dalam praktek mutasi yang terjadi di kalangan eksekutif seringkali menimbulkan implikasi yang akan tampak beberapa saat setelah upacara pelantikan dan pergantian pejabat, maupun ketika Surat Keputusan mutasi dibacakan. Beberapa ekspresi mutasi seperti: senang, bahagia, cemburu sosial, kecewa, ataupun efek psikologis lainnya.

Munculnya pejabat yang kurang aktif melaksanakan tugas ataupun yang tidak dapat bekerja secara maksimal dan kurang memiliki program kerja yang baik bisa dijadikan sebagai beberapa indikator dari pengaruh negatif akibat pelaksanaan mutasi jabatan. Sebagai ekspresi kecewa, keresahan dan gejolak karyawan pasca mutasi. Munculnya isu-isu yang berkembang dilanjutkan seperti masalah tempat basah dan kering, atasan yang baik, indeks kepuasan kerja yang rendah, kurangnya bekingan dan lain sebagainya.

Proses pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro sejak tahun 2008 sampai dengan 2011 telah beberapa kali dilaksanakan. Ada promosi jabatan yakni staf yang diangkat menjadi pejabat, ada kenaikan eselon, pemindahan ke bagian yang lain bahkan ada pula yang harus menerima keputusan untuk diberhentikan (non-jobkan) dari jabatannya.

Kontradiksi dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Kota Metro biasanya muncul karena jabatan-jabatan tertentu yang sering menjadi langganan pergantian pejabat. Sehingga pejabat yang menduduki jabatan tertentu belum secara maksimal melaksanakan tugasnya sudah diganti dengan pejabat yang baru. Sehingga jarang ditemukan pejabat yang benar-benar bisa menguasai tugas pokok dan fungsinya dengan jenjang masa jabatan yang ideal.

Sedangkan ada jabatan-jabatan tertentu yang jarang mendapat kesempatan pergantian pejabat. Kondisi ini mengakibatkan dampak psikologis bagi pejabat yang memegang jabatan tersebut. Dia mungkin saja berharap mendapatkan kesempatan ataupun promosi ke jabatan yang lain namun tidak pernah terjadi sehingga bisa mempengaruhi kinerja pelaksanaan tugasnya.

Sebagaimana diungkap oleh Saksono (1999:65) bahwa manfaat mutasi antara lain untuk mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama. Sehingga pelaksanaan mutasi jabatan yang objektif dan

memperhatikan kompetensi pejabatnya akan sangat bermanfaat bagi perkembangan karier karena ditunjang peningkatan kinerja yang baik dari para pejabat yang memegang jabatan. Namun akan terjadi sebaliknya jika pelaksanaan mutasi jabatan mengabaikan hal tersebut.

Efek negatif dari pengangkatan pejabat yang kurang objektif dan kurang akuntabel tersebut salah satunya terlihat dari kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Metro yang rendah. Banyak pegawai yang mangkir tidak masuk kerja. Pada saat jam kerja terlihat hampir di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sampai dengan tingkat kelurahan, mudah sekali dijumpai pegawai mangkir. Dan hal itu kerap didapati pada hari Kamis dan Jum'at dimana kantor dinas/instansi terlihat lengang. (http://translampungku.com/index.php?option=com_content&view=article&id=349:pns-tidak-mengindahkan-instruksi-walikota-inspektorat-tak-mautahu&catid=1:berita-utama&Itemid=1).

Hal tersebut dipertegas dengan hasil hearing antara BKPPD Kota Metro dengan DPRD Kota Metro tanggal 15 Januari 2009 menyikapi hasil inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan DPRD Kota Metro bersama Inspektorat Kota Metro ke semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Metro. Dari hasil hearing tersebut diungkap data bahwa banyak pegawai baik level pejabat eselon dan staf yang tidak aktif masuk kerja. Bahkan pejabat-pejabat baru yang menduduki jabatan eselon IV, III dan II tidak ditemukan berada di kantor pada waktu dilaksanakan sidak. Dari hasil absensi yang diklarifikasikan dari masing-masing unit kerja banyak pejabat yang tidak aktif melaksanakan tugasnya pasca pelantikan.

Munculnya kinerja yang kurang baik ini diasumsikan berawal dari persepsi pejabat struktural terhadap mutasi jabatan struktural yang telah dilaksanakan oleh Walikota Metro.

Persepsi adalah sumber pengetahuan kita tentang dunia, yang didefinisikan sebagai proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan pancaindra

atau data. (Pareek: 1984). Dari definisi tersebut diketahui bahwa terjadinya persepsi pada seseorang melalui serangkaian proses yang bertahap.

Proses persepsi yang terjadi secara bertahap pada diri seseorang melibatkan psikologisnya sebagaimana yang disampaikan oleh Gibson (1996) bahwa persepsi merupakan proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Dimaksudkan bahwa persepsi dari seseorang merupakan suatu bentuk dari pengalaman psikologisnya dalam usaha memahami lingkungan disekitarnya dengan menggunakan penafsiran yang ada didalam dirinya.

Mutasi adalah alat yang penting dan efisien bagi pimpinan (kepala daerah) untuk melakukan penilaian terhadap pejabatnya, apakah kinerja yang bersangkutan meningkat atau menurun dari jabatan lainnya yang pernah dipegangnya. Dari evaluasi ini pimpinan akan mengetahui kecocokan jabatan yang paling tepat untuk diberikan kepada stafnya, sesuai dengan disiplin ilmu, keterampilan, dan karakter yang dimiliki. Dengan demikian, pimpinan dapat menempatkan pejabatnya pada jabatan yang paling tepat sesuai dengan kemampuannya (*The right man on the right place*). Tanpa melakukan rotasi, maka pimpinan unit kerja tentu tidak akan pernah tahu kemampuan dan kinerja pejabatnya.

Melalui mutasi, pimpinan akan tahu keunggulan dan kelemahan kinerja pejabatnya. Dari evaluasi/penilaian atas keunggulan dan kelemahan ini, maka pimpinan dapat menempatkan stafnya dalam jabatan yang tepat. Dengan demikian, produktivitas kerja yang bersangkutan akan maksimal pada jabatan barunya, dan pada gilirannya kantor akan mendapatkan manfaat berupa meningkatnya produksi (*out come*).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nitisemito (1982:118) bahwa mutasi atau pemindahan merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk melaksanakan prinsip “*the right man in the right place*” agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif efisien.

Mutasi dapat dilaksanakan dalam bentuk vertikal maupun horisontal. Posisi yang baru dapat berupa lebih tinggi ataupun masih dalam level yang sama namun hanya berubah posisinya saja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bambang Wahyudi (2003:166) mutasi adalah mutasi personal posisi atau Personal Transfer diartikan sebagai suatu perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

Mutasi juga dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Alex S Nitisemito (2002:119), hal ini terjadi karena:

1. Karyawan tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya.
2. Hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan.
3. Perasaan dari karyawan bahwa pekerjaan-pekerjaan lain yang sederajat, dan lain-lain.

Sedangkan tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas kerja.
2. Pendayagunaan pegawai.
3. Pengembangan karier.
4. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
5. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
6. Sebagai hukuman

Kinerja (performance) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “degree of accomplishment” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Byars, 1981).

Menurut Peter Jennergren dalam Nystrom dan Starbuck (1981:43), makna dari kinerja (performance) adalah “Pelaksanaan tugas-tugas secara

actual”. Sedangkan Osborn dalam John Willey dan Sons (1980:77) menyebutnya sebagai “Tingkat pencapaian misi organisasi”. Dengan demikian dapatlah disimpulkan yang mana performance (kinerja) itu merupakan “Suatu keadaan yang bisa dilihat sebagai gambaran dari hasil sejauh mana pelaksanaan tugas dapat dilakukan berikut misi organisasi”.

Dwiyanto (1995, 9) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan.
3. Responsivitas.
4. Responsibilitas.
5. Akuntabilitas.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro? Berapa besar Pengaruh Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro dan untuk mengetahui tingkat Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah “Persepsi pejabat struktural terhadap mutasi jabatan akan mempengaruhi kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro”.

Persepsi pejabat terhadap mutasi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro akan memunculkan perasaan suka (positif), tidak suka (negatif) ataupun yang menganggapnya biasa-biasa saja (netral) yang akan berujung pada pembentukan sikap, motivasi dan perilaku yang muncul di lingkungan kerja. Jika lebih didominasi oleh persepsi yang positif (rasa suka)

terhadap mutasi jabatan maka dipastikan kinerja pejabat akan meningkat. Namun sebaliknya, jika persepsi yang muncul lebih didominasi ketidaksukaan terhadap mutasi jabatan maka yang akan terjadi penurunan kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Konseptual

Untuk memberi kejelasan mengenai arah penelitian ini, maka diberikan batasan-batasan konseptual variabel penelitian sebagai berikut:

1. Persepsi. Sebagaimana menurut Mar'at (1982:82) bahwa persepsi merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi. Persepsi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya.
2. Mutasi. Menurut pendapat Bambang Wahyudi (2003:166) bahwa mutasi personal posisi atau Personal Transfer diartikan sebagai suatu perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.
3. Kinerja. Sesuai pendapat Prawirosentono (1999) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

B. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Interval Data
1	2	4
Persepsi (X)	a. Transparansi	1 - 4
	b. Ketertiban	1 - 4
	c. Obyektivitas	1 - 4
Kinerja (Y)	a. Produktivitas	1 - 4
	b. Kualitas Layanan	1 - 4
	c. Responsivitas	1 - 4
	d. Responsibilitas	1 - 4
	e. Akuntabilitas	1 - 4

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Peneliti dalam hal ini menentukan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro. Adapun jumlah pejabat struktural yang ada berjumlah 668 pejabat dari 718 jabatan yang tersedia. Pejabat ini terdiri dari kategori eselon II, III dan IV yang tersebar dari sekian unit kerja:

2. Sampel

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan sampel sebanyak 66 orang yang merupakan sampel terpilih dari 668 orang pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah beberapa orang pejabat struktural pada satuan unit kerja sebagai berikut:

- a. Sekretariat Daerah Kota Metro.
- b. Sekretariat DPRD Kota Metro.
- c. Badan/Dinas/Kantor.
- d. Kecamatan.
- e. Kelurahan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Seperti yang dikemukakan oleh Consuelo G. Sevilla (1993:163) bahwa untuk penelitian dengan metode korelasi jumlah sampel 66 orang dapat mewakili populasi yang ada. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling purposive (purposive sampling) yang merupakan varian dari nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2010:85) teknik sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Hal-hal yang menjadi pertimbangan penentuan sampel dalam penelitian ini antara lain pemilihan unit kerja yang termasuk kategori organisasi yang memiliki kinerja baik dan kurang baik, dilihat dari tingkat disiplin, tingkat kehadiran dan hasil pengawasan yang dilakukan oleh BKPPD dan Inspektorat Kota Metro. Unit kerja yang memiliki kinerja baik diwakili oleh beberapa instansi dan unit kerja yang memiliki kinerja kurang baik juga diwakili oleh beberapa instansi. Pejabat yang dijadikan responden dipilih dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tempatnya bekerja

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: (1) Angket/Questioner, (2) Observasi/Pengamatan, (3) Studi Dokumentasi, (3) Wawancara (*Interview*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

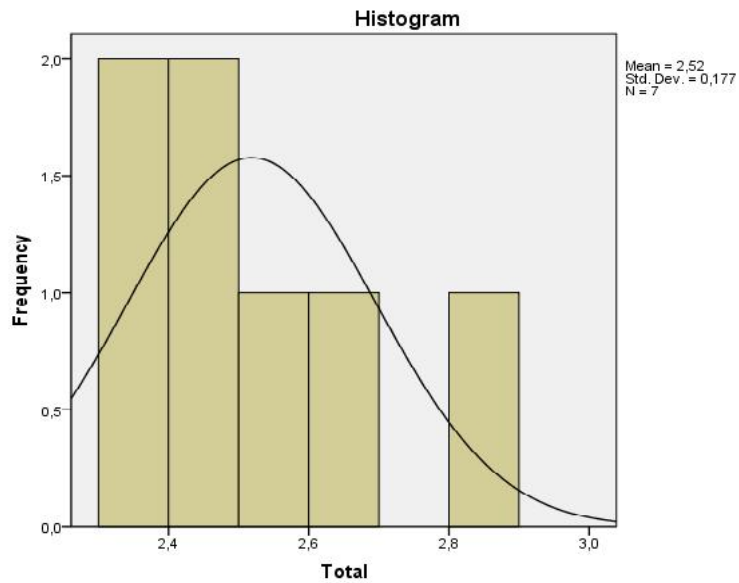
A. Gambaran Umum Pemerintah Kota Metro

Struktur Organisasi Pemerintah Kota Metro pada mulanya dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2001, yang terdiri dari: 9 Dinas Otonom Daerah; 10 Bagian Sekretariat Daerah; 4 Badan; dan 2 Kantor. Dalam perkembangan berikutnya, dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Pemerintah Daerah Kota Metro melakukan penataan organisasi perangkat daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Susunan Organisasi

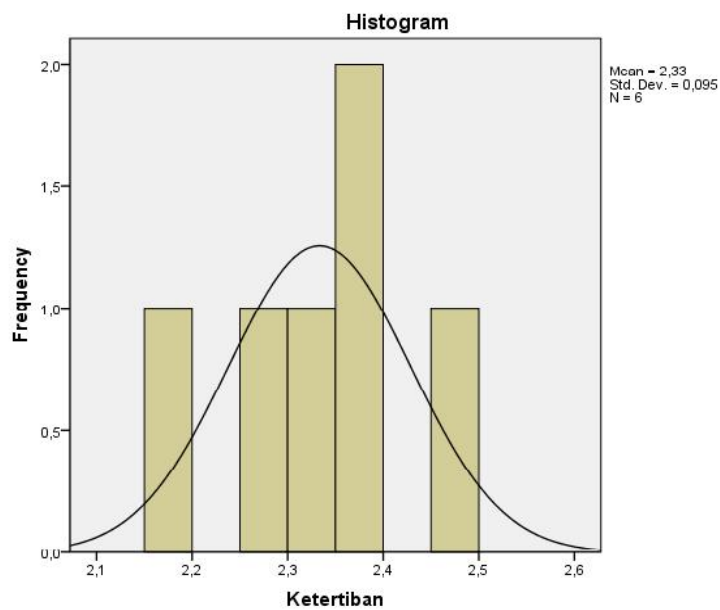
dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Terakhir dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro

B. Hasil Penelitian

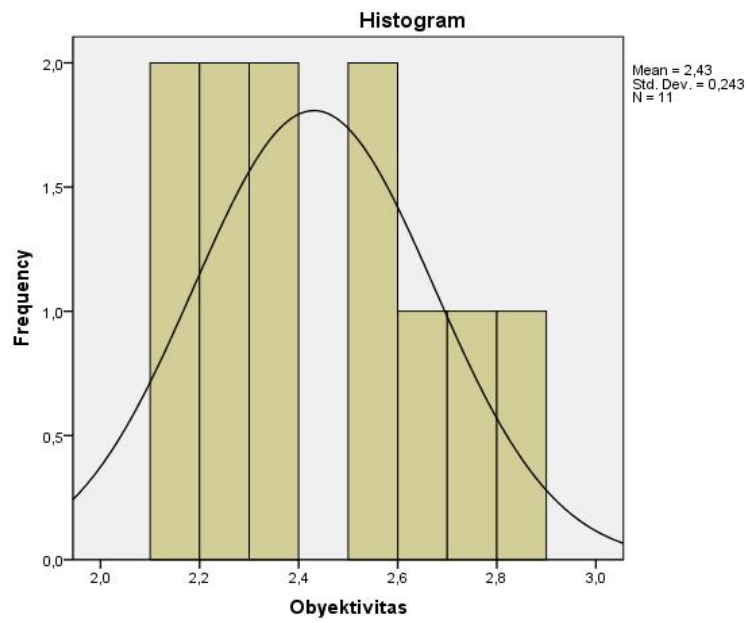
Gambar 1. Persepsi Responden terhadap Aspek Transparansi



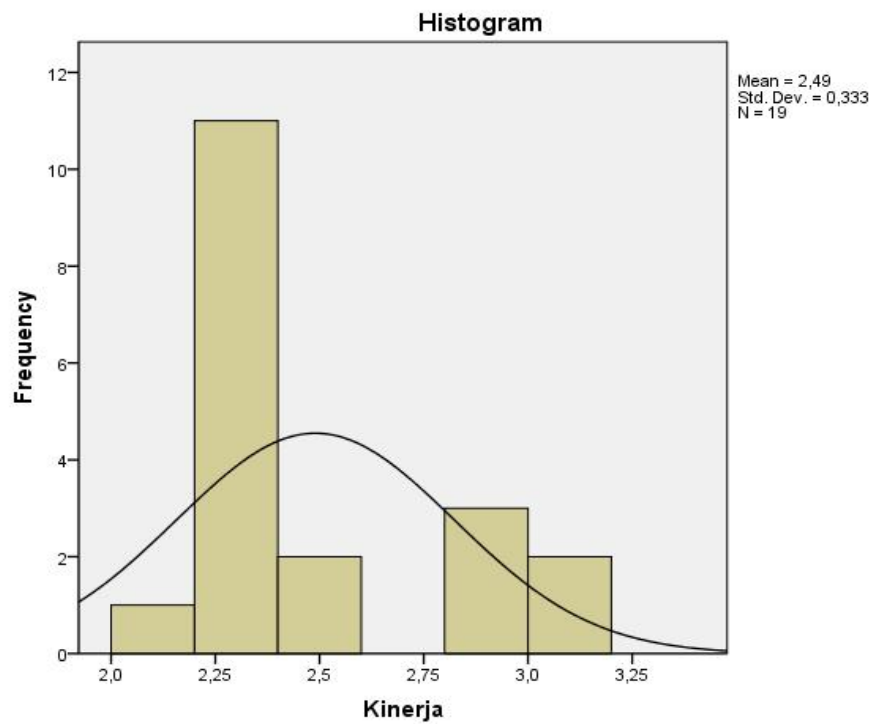
Gambar 2. Persepsi Responden terhadap Aspek Ketertiban



Gambar 3: Persepsi Responden terhadap Aspek Obyektivitas



Gambar 4 : Kinerja Pejabat Struktural



B. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Dari hasil analisis menggunakan Teori Korelasi Pearson pada Program SPSS 18.0 maka tersaji data sebagai berikut:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi	55,85	9,742	66
Kinerja	45,03	7,789	66

Correlations

		Persepsi	Kinerja
Persepsi	Pearson Correlation	1	,868**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	6168,485	4281,303
	Covariance	94,900	65,866
	N	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	4281,303	3943,939
	Covariance	65,866	60,676
	N	66	66

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Korelasi Pearson antara variabel persepsi pejabat struktural dengan kinerja pejabat sebesar 0,868 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan Tabel 6 Bab III, nilai korelasi 0,868 berada pada interval koefisien (0,80 – 1,00) dengan tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pejabat struktural

dalam mutasi jabatan dengan kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

a. Hasil Uji Regresi antara Variabel Persepsi dengan Variabel Kinerja

Dengan menggunakan program SPSS 18.0 maka perhitungan regresi linier antara variabel persepsi dengan kinerja sebagai berikut:

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,868 ^a	,753	,750	3,898	,753	195,562	1	64	,000

a. Predictors: (Constant), Persepsi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai korelasi antara persepsi pejabat struktural dalam mutasi jabatan dengan kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro sebesar 0,868 dengan nilai signifikansi 0,753. Nilai korelasi 0,868 berada pada interval koefisien (0,80 – 1,00) dengan tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dengan kinerja pejabat. Sehingga asumsi yang menjadi hipotesis penelitian terjawab bahwa persepsi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam pembentukan kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

b. Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 18.0, nilai R square (r^2) sebesar = 0,753, dengan menggunakan rumus koefisien determinasi $R = (r^2) \times 100\%$, diperoleh hasil $R = 0,753 \times 100\% = 75,3\%$. Koefisien determinasi 75,3 % berada pada interval koefisien (50% - 81%) dengan tingkat hubungan tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi/sumbangan variabel persepsi (X) terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar 75,3% dengan tingkat hubungan tinggi, sisanya 24,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Hasil Signifikansi

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 $p = 0$ Persepsi pejabat struktural dalam mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

H_a $p > 0$ Persepsi pejabat struktural dalam mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi pejabat struktural dalam mutasi jabatan (X) terhadap kinerja pejabat (Y) dengan menggunakan uji model regresi linier sederhana. Hasil analisis data dapat dilihat dari tabel berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 18.0.

Tabel 53 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana antara Persepsi Pejabat Struktural dengan Kinerja Pejabat

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	SE	Beta	T	Sig
Kinerja Pejabat (Y)	Persepsi Pejabat Struktural (X)	6,268	2,228		11,480	0,029
		0,694	0,050	0,868	13,984	0,000
R = 0,868 R Square = 0,753 Adj. R Square = 0,750 Standar Error = 3,898		F = 195,562 Sig F = 0,000 = 0,05 Ho = ditolak				

Berdasarkan perhitungan di atas persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$= 6,268 + 0,694 (X) \dots\dots\dots$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

= merupakan pemerkiraan/nilai ramalan dengan nilai variabel bebas dari X.

a = 6,268 merupakan nilai intercept.

b₁ = mengandung arti untuk kenaikan 1 % persepsi pejabat struktural (X) akan menaikkan perilaku memilih (Y) sebesar 0,694 %.

3,898 = nilai standar error.

r = 0,868 adalah hasil perhitungan untuk menunjukkan hubungan X dan Y. Hal ini menunjukkan hubungan antara persepsi pejabat struktural (X) dengan perilaku memilih (Y).

Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,753 berarti sumbangan X terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar R² × 100% = 75,3% sedangkan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kriteria pengujian tolak Ho jika t_{hitung} > t_{tabel}, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} = 13,984, sedangkan t_{tabel(/2)(n-k-1)} dengan n

=66 dan $\alpha/2 = 0,025$ diperoleh $t_{\text{tabel}(\alpha/2)(n-k-1)} = t_{\text{tabel}(0,025)(65)} = 1,625$. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} 13,952 > t_{\text{tabel}} 1,625$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

V. SIMPULAN

1. Sebagian besar pejabat memiliki persepsi yang kurang baik terhadap pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro.
2. Kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro memiliki kinerja sedang. Sebagian besar pejabat memandang aspek transparansi, ketertiban dan obyektivitas dalam pelaksanaan mutasi jabatan struktural akan mempengaruhi kinerja mereka.
3. Terdapat pengaruh antara persepsi pejabat tentang aspek transparansi, ketertiban dan obyektivitas dalam mutasi jabatan struktural terhadap kinerja pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro.
4. Aspek obyektivitas memiliki level nilai terendah dalam penilaian persepsi pejabat dan mempengaruhi kinerja pejabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouzali, Saydam. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

- Hasibuan, Malayu. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert & Kinicki. (1995). *Organizational Behavior*. Richard D. Irwin, Inc.
- Mar'at. (1982). *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros.
- Pareek, Udai. (1984). *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, second edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Severin, Werner J & Tankard, James W Jr. (2005). *Teori Komunikasi: Sejarah, Metode dan Terapan di Dalam Media Massa*. Jakarta: Prenada Media.
- Sevilla, Consuelo G. (2006). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Pers.
- Siagian, P Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.