

**Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi  
Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA  
Sekretariat Jenderal DPR-RI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyusun Skripsi  
Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



**Disusun Oleh :**

**ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG**

**NIM: 1807016096**

**PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2023**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS PSIKOLOGI  
DAN KESEHATAN

Jalan Prof. Dr. Hamka Km.1 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos 50185  
Telepon (024) 76433370; Email: fpk@walisongo.ac.id; Website: fpk.walisongo.ac.id

**PENGESAHAN**

Naskah Skripsi berikut ini :

Judul : PERSEPSI PELAKSANAAN MUTASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SDMA SEKRETARIAT JENDRAL  
DPR RI

Nama : Oriza Fiargita Putri Djalumang

NIM : 1807016096

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 14 Juni 2023

**DEWAN PENGUJI**

Penguji I

**Dr. Widiastuti M.Ag**

NIP : 197503192009012003

Penguji II

**Khairani Zikrinawati, M.A**

NIP : 199201012019032036

Penguji III

**Lucky Ade Sessiani M.Psi.**

NIP : 198512022019032010

Penguji IV

**Nadya Ariyani Hasanah**

**Nuriyyatiningrum, S. Psi, M. Psi., Psikolog.**

NIP : 1992011720190322019

Pembimbing I

**Wening Wihartati S.Psi., M.Si.**

NIP : 197711022006042004

Pembimbing II

**Khairani Zikrinawati, M.A**

NIP : 199201012019032036





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. [76433370](tel:76433370)

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : "PERSEPSI PELAKSANAAN MUTASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SDMA SEKRETARIAT JENDERAL DPR  
RI"

Nama : ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG  
NIM : 1807016096  
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Wening Wihartati S.Psi., M.Si.  
NIP : 197711022006042004

Semarang, 24 Maret 2023  
Yang bersangkutan,

ORIZA FIARGITA PUTRI DJ  
NIM 1807016096



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. [76433370](tel:76433370)

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : "PERSEPSI PELAKSANAAN MUTASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SDMA SEKRETARIAT JENDERAL DPR  
RI"

Nama : ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG

NIM : 1807016096

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Semarang, 24 Maret 2023  
Yang bersangkutan,

Khairani Zikrinawati M.A.  
NIP 199201012019032036

ORIZA FIARGITA PUTRI DJ  
NIM 1807016096

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI”** merupakan karya hasil yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 23 Maret 2023



ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

## **LEMBAR PENGESAHAN**

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
KATA PENGANTAR	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
MOTTO	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Konseptualisasi Variabel Kinerja Pegawai	15
1. Pengertian Kinerja Pegawai	15
2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai	16
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	21
4. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam	24
B. Konseptualisasi Variabel Persepsi Pelaksanaan Mutasi	26

1. Pengertian Persepsi	26
2. Pengertian Pelaksanaan Mutasi	27
3. Aspek-aspek Persepsi Pelaksanaan Mutasi	28
4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Pelaksanaan Mutasi	30
5. Persepsi Pelaksanaan Mutasi menurut Perspektif Islam	31
C. Konseptualisasi Variabel Efikasi Diri	32
1. Pengertian Efikasi Diri	32
2. Aspek-aspek Efikasi Diri	33
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri	36
4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam	38
D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel Persepsi Pelaksanaan Mutasi terhadap Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai	41
E. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Variabel Penelitian	44
C. Definisi Operasional	44
1. Variabel Dependen	45
2. Variabel Bebas atau Independen	45
D. Tempat dan Waktu Penelitian	46
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Validitas dan Reliabilitas	53
1. Validitas	53
2. Reliabilitas	57

H. Teknik Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik	60
2. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Hasil Penelitian	64
1. Deskripsi Subjek	64
2. Deskripsi Data Penelitian	65
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4. Uji Hipotesis	72
B. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai

Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Skala

Tabel 3.2 Blueprint Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Tabel 3.3 Blueprint Efikasi diri

Tabel 3.4 Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Tabel 3.5 Skala Efikasi diri

Tabel 3.6 Batasan reliabilitas alpha cronbach

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Persepsi Pelaksanaan Mutasi (X1)

Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas Efikasi diri (X2)

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif

Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Variabel Y

Tabel 4.3 Kategorisasi Kinerja Pegawai

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Variabel X1

Tabel 4.5 Kategorisasi Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Variabel X2

Tabel 4.7 Kategorisasi Efikasi diri

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Efikasi Diri

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Simultan

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka berfikir

Gambar 4.1 Data Subjek Berdasarkan Penyebaran Bagian Pegawai Biro SDMA

Gambar 4.2 Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

### **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Blueprint Penelitian sebelum gugur

Lampiran 2 Blueprint Penelitian sesudah gugur

Lampiran 3 Uji Coba Skala Penelitian

Lampiran 4 Uji Skala Penelitian

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Parsial

Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Simultan

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 13 Surat Permohonan Izin Riset

Lampiran 14 Surat Pemberitahuan Penelitian

Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 16 Item Pembaruan Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Lampiran 16 Item Pembaruan Efikasi Diri

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus pembimbing I dan dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan peneliti dari awal studi sampai menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Khairani Zikrinawati, M. A selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, tenaga, arahan, serta waktunya selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Dr. Widiastuti M.Ag, Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S. Psi, M. Psi., Psikolog., Lucky Ade Sessiani M.Psi. selaku dosen penguji yang mempermudah dan bagaikan pintu untuk menemukan langkah peneliti kestep kehidupan berikutnya.
7. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi kehidupan selama masa studi.
8. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah membantu perjalanan studi di UIN Walisongo Semarang.
9. Pegawai Biro SDMA Sekertariat Jendral DPR RI yang sudah bersedia untuk menjadi subjek penelitian saya.
10. Pegawai Sekertariat Jendral DPR RI yang sudah bersedia membantu dan memberikan izin selama proses penelitian di wilayah Sekretariat Jendral DPR RI.
11. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 23 Maret 2023



ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada *pertama*, kedua orangtua saya yaitu Sofyar Djalumang dan Inggit Sri Februastuti yang telah mendoakan, mendukung dan memberikan semangat untuk yang terbaik. *Kedua*, seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 23 Maret 2023



ORIZA FIARGITA PUTRI DJALUMANG

NIM 1807016096

**MOTTO**

talk less, do more.

## ABSTRACT

Performance is the result of both qualitative or quantitative work, which is done by a person or a group of people in the implementation of job tasks in accordance with the responsibilities charged to them. This research aims to be able to test with the empirical existence of the effect of the perception of mutation and efikasi diri of the employee performance in Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI. Sample in this is 80 employees of Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI. *The method used in this research is a quantitative research method. The sampling technique used is saturation sampling.* The measuring tool used in this research used SKP and scale data that is the scale of perception of mutation and efikasi diri. *The data analysis method in this research uses the classic assumption test and hypothesis testing which consists of multiple linear regression tests.* The results of this research show that the perception of mutation implementation has an effect on employee performance with significance value of  $0.037 < 0.05$  efikasi diri has an effect on employee performance with significance value of  $0.048 < 0.05$ . *Meanwhile, perception of mutation and efikasi diri simultaneously influence the employee performance with significance value obtained by  $0.011 < 0.05$ . With contribution of 8.7%.* It was concluded that the effect of the perception of the implementation of mutations and efikasi diri contributes the effect on employee performance variables in the Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI.

**Keywords: Perception of Implementation of Mutations, efikasi diri, Employee Performance**

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitatif atau kuantitatif, yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk bisa menguji dengan empiris adanya Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sapling jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data SKP dan skala yaitu skala persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi pelaksanaan mutasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ . Sedangkan persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar  $0,011 < 0,05$ . dengan kontribusi sebesar 8,7%. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

**Kata kunci:** persepsi pelaksanaan mutasi, efikasi diri, kinerja pegawai

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat vital (Wijaya, 2018), sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas dan peningkatan produktifitas. Berdasarkan pendapat tersebut, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penting yang ikut menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawannya menjalankan dan mengeksekusi tugas yang diberikan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan baik dari organisasi termasuk juga instansi pemerintah.

SDM merupakan suatu faktor terpenting dalam perusahaan selain daripada modal berbentuk finansial (Hariandja, 2002). Hal itulah yang mendorong pentingnya pengelolaan SDM yang baik agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Keberlangsungan dalam menghadapi persaingan, adanya pegawai sebagai SDM memiliki peranan penting sebagai kunci. Instansi maupun perusahaan harus dapat mengoptimalkannya. Terutama di era yang semakin hari semakin berkembang (Titien, 2016). Mathis dan Jackson (2006:3) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi di mana bakat dan potensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Astuti (2016) menjelaskan bahwa staf harus kompeten dan berkomitmen. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk implementasi yang benar-benar sukses.

Semua instansi bahkan perusahaan sekalipun terkadang menghadapi situasi di mana mereka perlu memberdayakan semua komponen SDM. Saat

bekerja, setiap pegawai pasti merasa bosan karena pekerjaan yang sama dilakukan berulang-ulang yang akan berpotensi menurunkan kinerja. Pekerjaan yang monoton menjebak pegawai dalam rutinitas dan situasi yang pada akhirnya menurunkan motivasi/semangat pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan melakukan perpindahan jabatan secara berkala dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Mutasi jabatan adalah cara mengatur sumber daya manusia untuk penggunaan yang efisien. Mutasi adalah sistem pengembangan sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja pegawai.

Adanya proses kognitif dalam mempersepsikan suatu stimulus, tentu akan sangat berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lain. dalam proses kognitif tersebut akan menghasilkan 2(dua) persepsi yang positif dan negatif. Semua tergantung bagaimana stimulus yang dirasakan oleh orang tersebut. Persepsi positif tentunya didasari oleh kognitif individu yang positif pula, hal itu akan menghasilkan bagaimana perilaku dan sikapnya pada saat bekerja, sedangkan persepsi negatif juga didasari oleh proses kognitif yang negatif dari pegawai tersebut sehingga dalam bekerja pun akan menunjukkan hasil kerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan.

Faktor individu atau faktor kondisi kerja karena pekerjaan memiliki dampak terbesar dalam membentuk kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah persepsi. Pengalaman objek adalah salah satu faktor yang memengaruhi persepsi orang. Objeknya di sini adalah sistem yang diterapkan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, persepsi terhadap pelaksanaan mutasi yang diberlakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi secara tidak langsung dapat memengaruhi kinerja pegawai perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Rakhmat (dalam Sobur, 2003) bahwa persepsi adalah pengalaman suatu objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan memperoleh informasi dan menafsirkan pesan. Menurut Atkinson (dalam Sobur, 2003), persepsi adalah

proses saat kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Melalui persepsi pelaksanaan mutasi, diharapkan pegawai dapat memperoleh penempatan kerjanya sesuai dengan apa yang diharapkannya sebagai bentuk penyegaran untuk mengurangi kejenuhan, karena apabila seorang pegawai itu merasa jenuh akan berakibat menurunnya kreativitas dan kinerja kerjanya, sehingga merugikan lembaga yang dipimpin serta organisasi pemerintahan secara keseluruhan. Selain itu, pelaksanaan mutasi juga berdasarkan atas asumsi bahwa pegawai akan lebih bergairah dalam bekerja jika selalu ada tantangan dan lingkungan baru yang menyenangkan dan tidak membosankan.

Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan mutasi yang dialami pegawai tentunya akan sangat memengaruhi cara pegawai bekerja, bagaimana prestasi kerjanya, bagaimana kinerjanya tentu akan memengaruhi produktivitasnya. (Irmayani, 2018:6) Ketika pegawai percaya bahwa mutasi yang dialami berdampak negatif maka akan menghasilkan karir dan kemampuan diri yang buruk, kinerja individu di lapangan akan menurun, tetapi disisi lain jika pegawai merasa senang, nyaman ketika mendapatkan mutasi maka pegawai akan berkinerja baik di perusahaan dan tentunya produktivitas kerja yang tinggi.

Kemampuan menghadapi hambatan yang dapat memengaruhi individu dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan bahkan menginterpretasikan peristiwa dalam bentuk keyakinan tentang efektivitas itu sendiri. Mudah sekali kehilangan rasa percaya diri dengan sikap negatif, menganggap tantangan itu sulit dan sia-sia. Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan melakukan sesuatu jika mereka memiliki keterampilan dan usaha yang cukup. Keyakinan inilah yang mendorong mereka untuk mengatasi tekanan itu dengan kemampuan mereka untuk merespons. Tanggapan ini tergantung pada situasi masing-masing yang terjadi.

Keyakinan ini juga berkaitan erat dengan kinerja pegawai itu sendiri. Rasa percaya diri yang tinggi memengaruhi hasil kinerja pegawai. Hal ini

tercermin dalam berbagai aspek. Tentu saja, hasilnya terkait erat dengan ini. Penting untuk memperhitungkan keberadaan pegawai di institusi. Sumber daya manusia ini dikerahkan sedemikian rupa sehingga kualitas dan peran staf menunjukkan kualitas yang dapat memberikan kontribusi penuh bagi keberhasilan lembaga. Jika kualitas lembaga baik maka output yang dihasilkan akan memuaskan.

Dalam penelitian kali ini peneliti mengambil subjek penelitian di Sekretariat Jenderal DPR RI yang didalamnya terdapat 3(tiga) jenis pegawai yaitu PNS, PPNPN, dan CPNS. UU Nomor 8 Tahun 1974 dan UU Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam Suradji, 2009). Undang-undang no.5 tahun 2014 pasal 1 tentang PNS disebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dalam pelaksanaan mutasi di dalam Sekretariat Jenderal DPR RI ini umumnya dilakukan oleh para PNS. Mutasi adalah perpindahan tugas atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, antar-Instansi pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang

mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) merupakan unsur penunjang DPR, yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Perpres Nomor 26 Tahun 2020 tentang Setjen DPR RI) dinyatakan bahwa Setjen DPR RI adalah aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan DPR Sekretaris Jenderal diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Pimpinan DPR. DPR dapat mengangkat sejumlah pakar/ahli sesuai dengan kebutuhan, dan dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat Jenderal dapat membentuk Tim Asistensi. Susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat Jenderal ditetapkan dengan keputusan Presiden RI. Setjen dipimpin oleh Sekretaris Jenderal. Setjen DPR RI mempunyai tugas mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian.

Setjen DPR RI juga mempunyai beberapa bagian yang dimana pada penelitian kali ini menggunakan subjek dari Biro Sumber Daya Manusia Aparatur atau SDMA. Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI membawahi Deputi bidang Administrasi. Biro SDMA Setjen DPR RI memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Jenderal dan mempunyai tugas pengelolaan manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Jenderal. Kemampuan karyawan di Biro SDMA dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan Biro SDMA Setjen DPR RI menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan instansi. Kinerja karyawan adalah

keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732) dalam (Wijaya, 2018) dalam menjalankan tugasnya tentunya diharapkan dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan peningkatan produktifitas. Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI Biro SDMA sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai

No	Indikator penilaian	2019	2020	2021	Target
1	Perencanaan kinerja	70%	75%	83%	100%
2	Pengukuran kinerja	75%	74%	81%	100%
3	Pencapaian kinerja	65%	73%	80%	100%
4	Evaluasi Internal	75%	73%	80%	100%
5	Pelaporan kinerja	80%	81%	90%	100%

Sumber : Sekretariat Jenderal DPR RI

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI Biro SDMA mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, akan tetapi belum mencapai target yang diharapkan oleh Kepala Pimpinan Sekretariat Jenderal DPR RI. Pihak Pimpinan Sekretariat Jenderal DPR RI mengharapkan

penilaian kinerja karyawan/pegawai tersebut mencapai target 100%. Fenomena masalah disebabkan beberapa faktor diantaranya lingkungan dan dinamika yang diterapkan dalam Setjen DPR RI sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat perlu diperhatikan oleh instansi pemerintahan, karena terkait dengan tujuannya yaitu mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI di bidang administrasi dan persidangan. Sekretariat Jenderal juga sebagai unsur pelayanan kepada DPR RI khususnya di Biro SDMA

Sekretariat DPR RI memiliki Rencana Strategis atau biasa disebut Renstra dalam penyusunan dan pelaksanaannya. Dokumen ini merupakan rencana yang akan digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja sesuai dengan visi, misi, tujuan, arah kebijakan, sasaran strategis, sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Perencanaan strategis kemudian berfokus pada apa yang disebut hasil, atau berorientasi pada hasil. Pada dasarnya rencana strategis ini berlaku selama 5 tahun. Rencana Strategis ini dimaksudkan sebagai acuan bagi seluruh staf Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia dan agar setiap anggota dan staf Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia benar-benar memahami tanggung jawab masing-masing. Tujuannya untuk memungkinkan organisasi berfungsi secara keseluruhan dan berkinerja lebih baik dari yang diharapkan pada periode sebelumnya.

Dalam temuan pra riset penelitian, peneliti menemukan temuan Pelaksanaan mutasi dalam aparatur sipil negara yang telah dilaksanakan di Biro SDMA Setjen DPR RI masih tidak berdasarkan latar belakang pendidikan dan kemampuan. Hal ini mengakibatkan adanya pengaruh kinerja pegawai yang ada di lingkungan sekretariat jenderal DPR RI. Pentingnya masalah kinerja mengakibatkan adanya urgensi penelitian dengan data hasil yang menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi apakah cukup baik dengan capaian kerjanya. Pengukuran yang telah dilaksanakan/dibuktikan oleh bidang BDTI setelah mengukur kinerja outcome di Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2016-2020 yang tercantum dalam renstra Setjen DPR RI ada yang

sangat perlu diperhatikan mulai dari pencapaian kinerja para pegawai dilakukannya perbaikan, belum dilakukan tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan berlaku. Peneliti juga melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara kepada responden selaku pegawai bagian dari Sekretariat Jenderal DPR RI diungkapkan bahwa pelaksanaan mutasi di Sekretariat Jendral DPR RI tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan bahkan kemampuan ialah karena tidak adanya pedoman yang jelas yang mengatur, pedoman yang dimaksud adalah pedoman internal yang ada hanya peraturan dalam bentuk PERKA BKN. Apabila seorang pegawai dimutasi yang tidak sesuai dengan latar belakang, dan tidak sesuai dengan kebutuhan bagian akan menciptakan sebuah kendala. Hal itu dilaksanakan karena adanya peraturan dalam BKN yang berbunyi: “Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.” Pasal 2 ayat (3) maka dari itu pihak PPKASN di Sekretariat Jenderal DPR RI hanya menjalankan apa yang ada di pedoman.” “Ketika mutasi yang dilakukan secara “paksaan” tak jarang menimbulkan keengganan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini didasari karena tidak menguasai jenis pekerjaan yang dikerjakan”

Tingkat kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari Instansi (eksternal faktor). Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan. Peneliti melakukan prariset terhadap pegawai melalui wawancara dan literasi yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti, Dari informasi yang didapatkan bahwa Pegawai diDPR RI mengalami penurunan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya temuan kinerja yang belum maksimal seperti perasaan tidak nyaman, marah, cemas, kecewa karena takut melakukan suatu kesalahan, merasa bingung karena tidak mengerti dan mengetahui apa yang harus dikerjakan, harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, pekerjaan yang baru dan suasana kerja yang baru. Hal ini terbukti melalui Wawancara yang dilakukan melalui sumber dari Kabag

Sekretariat Jendral dan beberapa pegawai dan staff Sekretariat Jendral DPR RI.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan Sekretariat Jenderal DPR RI adalah masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami proses kerja dari jabatannya saat ini, dimutasi sesuai dengan jabatan atau pendidikan sebelumnya. Latar Belakang, dapat memengaruhi kinerja dan stabilitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, beberapa pegawai yang pindah ke posisi baru mengalami hambatan karena kurangnya pengetahuan tentang area pekerjaan baru. Pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan mempelajari tugas dan fungsi terpenting dari pekerjaan (tupoksi) sejak awal.

Wawancara diatas menggambarkan persepsi bahwa setiap implementasi mutasi yang dilakukan jika tidak sesuai dengan konteks/kebutuhan akan menimbulkan kendala bahkan hambatan. Kendala yang dimaksud dapat membuat capaian dalam kinerja pegawai kurang maksimal. Kesadaran pegawai yang rendah terhadap pekerjaan, kurangnya pelaksanaan kerja secara sukarela oleh pegawai, perasaan ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan pada latar belakang ini menunjukkan adanya urgensi dilakukannya penelitian yang mengkaji tentang “Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI”

## B. Rumusan Masalah

Dari apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang diatas agar penyusunan skripsi dapat lebih terarah maka peneliti membuat rumusan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI?
3. Apakah ada pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI?

#### C. Tujuan Penelitian

Dari apa yang telah dipaparkan pada rumusan masalah diatas, maka peneliti membuat tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Dilaksanakannya penelitian ini, maka peneliti dapat mengetahui pengaruh persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Instansi Pemerintahan Sekretariat Jendral DPR-RI, serta dapat memberikan sumbangsih keilmuan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pijakan dan sebagai salah satu sumber informasi guna melengkapi data penelitian yang lain mengenai kinerja pegawai, persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri pada Instansi Pemerintahan Sekretariat Jendral DPR-RI khususnya di biro SDMA.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan tambahan referensi dalam mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam bidang psikologi industri organisasi serta menambah literasi teoritis.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat dan merumuskan kebijakan serta strategi di dalam instansi pemerintahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai, persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat mengetahui teori secara luas untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti, namun berikut ini ada beberapa penelitian sebagai referensi untuk menjadi bahan kajian pada penelitian peneliti tentang, kinerja pegawai/karyawan, persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Akmalia, N. A. Tahun 2010 tentang “Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).” Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan outsourcing dan organik di Wilayah Bogor menggunakan kuesioner yang berjumlah 100 Responden. Data primer yang diperoleh dianalisis dengan uji analisis regresi berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Locus Of Control, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Kemudian secara simultan Locus Of Control, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

Bank Syariah Mandiri. persamaan dalam penelitian kali ini adalah Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel X2 dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Kedua, penelitian ini dilakukan oleh Hosniyatun, A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. pada tahun 2016 tentang, “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada RSUD Dr. Abdoer Rahem Situbondo).” Penelitian ini menganalisis dan menguji tentang pengaruh mutasi, promosi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang mengalami mutasi dan promosi sebanyak 178 orang. Selanjutnya, ditentukan sampel dengan kriteria: 1) pegawai yang pernah mengalami mutasi, yaitu sebanyak 117 orang (menjadi sampel pada model 1), dan 2) pegawai yang pernah mengalami promosi, yaitu sebanyak 61 orang (menjadi sampel pada model 2). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisa Regresi Linier Berganda dengan bantuan Program SPSS 13 For Windows. Hasil analisis data pada model 1, menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai yang mengalami mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hasil analisis data pada model 2, menunjukkan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai yang mengalami promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, S. pada tahun 2021 tentang “Pengaruh Mutasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Di Pg Gondang Baru Klaten.” Kemudian Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non-probability sampling yaitu: sampling kuota dengan jumlah lima puluh responden yang merupakan karyawan tetap PG. Gondang Baru. Alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan semua hipotesis

diterima, dimana mutasi karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif baik secara langsung, maupun tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PG. Gondang Baru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutasi karyawan dan lingkungan kerja di PG. Gondang Baru berpengaruh positif yang berarti semakin baik mutasi karyawan dan lingkungan kerja maka akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan didalam organisasi.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Maria, E. pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif, mutasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri. JURNAL ILMIAH SIMANTEK, 1(2)” kemudian populasi dalam penelitian ini adalah Salesman PT. Surya Kekal Mandiri sebanyak 62 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan berdasarkan metode total sampling dimana respondennya adalah Divisi Salesman. Didapatkan t tabel sebesar 2,392. Jika dibandingkan dengan t tabel untuk semua variabel, maka diperoleh t hitung pada X1 (4,324) > tabel (2,392), t hitung pada X2 (3,352) > tabel (2,392) dan thitung pada X3 (6,489) > tabel (2,392). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Jika kita bandingkan nilai F tabel dan nilai Fuji, maka Ftabel > Ftabel, atau 57,160 > 4,138. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X1, X2 dan X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Dari perhitungan dengan SPSS didapatkan hasil R sebesar 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas sangat kuat terhadap variabel terikat. Nilai R2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa variabel bebas memengaruhi variabel terikat sebesar  $0,734 \times 100\% = 73,4\%$ . Sedangkan residu sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Pengujian yang dilakukan secara simultan terhadap pemberian insentif, penggantian pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Kekal Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif, penggantian

pekerjaan dan budaya organisasi dapat menentukan peningkatan produktivitas karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan Jannah, A. M. pada tahun 2022 yang berjudul "Pengaruh self efficacy, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (PERSERO) Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan explanatory research yang digunakan untuk menguji antar variabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.INKA (Persero) sebanyak 105 responden. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan diolah dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial self efficacy, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan self efficacy, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan sebuah pembaruan dimana terdapat perbedaan penggabungan tiga variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya, lokasi penelitian, teori yang digunakan, alat ukur, subjek penelitian, dan teknik yang digunakan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konseptualisasi Variabel Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Accomplishment atau Pencapaian merupakan diagram tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program aksi atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perancangan strategi organisasi.

Perusahaan telah menetapkan standar yang pada dasarnya merupakan evaluasi, supaya karyawan mengetahui kekurangan mana yang harus diperbaiki sebagai tonggak untuk meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan waktu yang dimilikinya, keterampilan, pengalaman dan integritas.

Berbagai penyebab dapat memberikan pengaruh performa kerja seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan dalam menggapai cita - cita perusahaan dalam periode tertentu. Kegiatan yang dimaksud adalah implementasi pekerjaan atau hasil kegiatan individu atau kelompok yang mewakili wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Implementasi performa pekerjaan ditujukan untuk menggapai cita - cita perusahaan pada periode yang telah ditentukan. (Tika. 2006 : 121-122)

Hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok sesuai dengan wewenang/tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu disebut dengan kinerja pegawai. Instansi diharuskan untuk melakukan tinjauan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja selama kurun waktu tertentu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada saat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan penyelesaian tugas relatif terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dapat mengukur tingkat kualitas pekerjaan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dalam hal tingkat baik atau buruknya pekerjaan yang telah dilakukan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Sutrisno (2010:172) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik kualitatif, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan oleh organisasi.

Uraian di atas menegaskan bahwa kinerja pegawai kinerja adalah komparasi hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar tertentu.

## 2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Menurut Soeprihanto (2001), aspek penilaian kinerja yang diimplementasikan yaitu:

- a. Pengetahuan Kompetensi dan keahlian kerja yang dimiliki seorang Pegawai Untuk melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif dengan pengetahuan yang ia miliki.
- b. Inisiatif semangat dan tekad yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kinerja kerja.
- c. Kerjasama Mengacu pada kolaborasi, koherensi pekerjaan dengan pegawai lain, pegawai di tingkat bawahan, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan atau tertulis.
- d. Kehadiran Giat dalam ketepatan waktu, kedatangan dan kepulangan, dan izin kerja.

- e. Disiplin Mematuhi aturan dan peraturan yang diterbitkan oleh pihak berwenang dari lembaga tersebut.
- f. Kejujuran Berperilaku jujur dalam setiap tindakan saat menjalankan tugas yang telah ditetapkan.

Hasibuan (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa diukur dengan beberapa faktor:

- a. Loyalitas berarti tekad dan kemampuan untuk taat, bertindak, dan melakukan apa yang harus diikuti dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kemauan dan kompetensi ini harus ditunjukkan melalui sikap dan tindakan pegawai itu sendiri pada pekerjaannya sehari-hari.
- b. Prestasi kinerja merupakan output kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan kewajiban yang diberikan. Keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara umum memengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, kemampuan menggunakan perangkat yang ada untuk output yang memuaskan bukanlah satu-satunya ukuran kinerja pegawai.
- c. Integritas merupakan kejujuran seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kesanggupannya untuk tidak melakukan penyelewengan wewenang yang dipercayakan.
- d. Kepatuhan/ketaatan diukur dengan kemampuan pegawai untuk mematuhi semua persyaratan hukum, peraturan yang berlaku, dan kesediaan untuk tidak melanggar batasan yang diberlakukan kantor atau perusahaan.
- e. Sifat disiplin adalah seberapa jauh seorang pegawai menaati aturan dan mampu menjalankan perintah yang diserahkan. Kedisiplinan juga berarti sebagai menjalankan apa yang telah disepakati antara manajemen dan pegawai, baik tertulis maupun lisan, berupa regulasi dan budaya perusahaan.

- f. Kolaborasi diukur dengan keterampilan seorang pegawai untuk berkolaborasi dengan pegawai lain dalam menuntaskan pekerjaan demi mencapai hasil kerja yang lebih maksimal.
- g. Leadership yaitu mengukur kemampuan seorang pegawai untuk menjadi pemimpin, memengaruhi, memiliki kepribadian yang tangguh, dihargai, memiliki otoritas, dan memotivasi sesama dan anggota untuk bekerja lebih efisien.
- h. Kepribadian, yaitu perilaku pegawai yang menunjukkan rasa sopan, memberikan suasana yang menyenangkan, bahagia, berperilaku baik, menunjukkan rasa simpati pada lingkungan kerja.
- i. Inisiatif dinilai dari keterampilan seseorang dalam berpikir secara out of the box dan berinisiatif secara mandiri untuk menganalisis, mengevaluasi, berkreasi, menarik kesimpulan, dan decision making dalam problem solving.
- j. Responsibility merupakan kemampuan pegawai untuk menuntaskan kewajiban yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan waktu tenggat serta menanggung resiko dari pekerjaan yang dikerjakannya (Mangkunegara, 2014).

Mitchel dari Sedarmayanti yang dikutip oleh Syamsuddin (2018) menyebutkan aspek-aspek kinerja terdiri dari :

- a. Quality of work atau Kualitas kerja merupakan mutu hasil kerja yang didapatkan berdasarkan pemenuhan persyaratan atau proses kerja tertentu dan menegaskan apakah pegawainya mempunyai keterampilan atau kemampuan untuk memenuhi persyaratan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Promptness atau ketepatan waktu, mengacu pada durasi menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Initiative adalah kesadaran diri dalam melaksanakan pemenuhan tugas dan kewajiban tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin.
- d. Kapabilitas atau Capability, yaitu kecakapan dalam bidang pekerjaan yang spesifik atau penguasaan keterampilan tertentu yang dapat diperoleh melalui edukasi dan training.
- e. Komunikasi (Communication) adalah interaksi yang terjadi dari pimpinan ke anggota dan berkebalikan, dalam rangka menyampaikan masukan atau opini tentang cara memecahkan suatu perkara.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011), Hasil penelitian Lazer dan Wikstrom (1997), aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja individu dapat dibagi menjadi tiga kelompok.

- a. Kekuatan teknis
- b. Keterampilan konseptual
- c. Keterampilan antarpribadi

Di sisi lain, berdasarkan (Anwar Prabu, 2017), kinerja pegawai dapat dievaluasi sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Beban kerja
- c. Akuntabilitas
- d. Kerja sama; dan
- e. Inisiatif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 4 dengan bunyi Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur SKP memuat bahwa parameter

performa kerja pegawai dari perilaku kerja yang diukur oleh orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama.

- a. Orientasi layanan merupakan sikap dan tindakan kerja karyawan pada saat menyediakan layanan kepada penyedia layanan, termasuk masyarakat, supervisor, rekan kerja, departemen kerja terkait, dan entitas lain.
- b. Kesanggupan karyawan untuk bertindak sejalan dengan nilai, norma, dan etika organisasi adalah integritas. Integritas merupakan pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan sikap yang selalu mengutamakan tanggung jawab, kepercayaan dan integritas dalam komitmen.
- c. Komitmen adalah keinginan serta keterampilan individu dalam rangka menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan
- d. Disiplin adalah kemampuan karyawan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan oleh undang-undang, peraturan, atau peraturan pemerintah. Pelanggaran akan dikenakan sanksi.
- e. Kolaborasi adalah keterampilan dan kesanggupan seorang karyawan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, baik di unit kerjanya sendiri maupun di posisi lain, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Peneliti menggunakan aspek-aspek dari beberapa ahli Menurut Soeprihanto (2001) kinerja karyawan dapat dilihat dari kerjasama, disiplin, kejujuran. Kerjasama merupakan keinginan serta keterampilan individu untuk bekerja sama mengacu pada kolaborasi, koherensi pekerjaan dengan pegawai lain, pegawai di tingkat bawahan, maupun instansi lain dan kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan atau tertulis untuk menuntaskan pekerjaan dan kewajiban.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari Disiplin, kemauan anggota dalam mentaati tanggung jawab, mematuhi aturan dan peraturan, menghindari larangan yang diterbitkan oleh pihak berwenang dari lembaga tersebut. Saksi dijatuhkan apabila tidak ditaati atau dilanggar pada peraturan perundang-undangan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari Kejujuran, berperilaku jujur dalam setiap tindakan saat menjalankan tugas yang ditetapkan. Ini selaras dengan komponen penilaian dalam SKP yaitu Integritas dimana keterampilan seorang karyawan untuk melakukan tindakan sejalan dengan value, norma, dan etika organisasi. Integritas merupakan cara berpikiran dan sikap yang sejalan dengan norma dan regulasi yang ada. Tanggung jawab, kepercayaan dan integritas dalam komitmen selalu diutamakan dalam integritas diri.

Sedarmayanti oleh Mitchel, Syamsuddin (2018) mengutip dan menyatakan aspek kinerja, dengan kata lain mutu kerja adalah mutu hasil kerja yang diperoleh berdasarkan syarat-syarat atau ketaatan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan. Keterampilan atau kecakapan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Orang yang memiliki kualitas diri sejalan dengan proses kerja yang telah mapan cenderung memiliki orientasi pelayanan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan komponen evaluasi SKP atau orientasi pelayanan.

Pengertian dari komitmen disampaikan oleh Zurnari (2010). Komitmen adalah perasaan erat berasal dari individu terkait cita - cita dan nilai organisasi yang berhubungan dengan peran individu tersebut dalam upaya mencapai tujuan dan nilai yang diinginkan.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang secara teori. Menurut (Simanjuntak, 2005) faktor – faktor tersebut adalah :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai;

- b. Sarana pendukung; dan
- c. Supra sarana.

Sedangkan elemen - elemen yang memberikan pengaruh bagi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

- a. Motivasi

Keadaan yang harus dipenuhi. Keadaan ini berkaitan dengan karakteristik hakiki setiap insan.

- b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sikap positif pegawai pada pekerjaan dan seluruh hal yang ditemui di lingkungan kerja ini mencerminkan pandangan seseorang pada pekerjaannya.

- c. Level stress

Stres adalah keadaan yang memberikan pengaruh pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Level stres seseorang bisa memengaruhi aktivitas bahkan prestasi kerja.

- f. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan suasana tempat kerja, sirkulasi udara, serta cahaya penerangan dalam ruang kerja.

- g. Kompensasi

Hal-hal berwujud dan non-fisik yang diterimanya atas apa yang telah dilakukannya juga dapat mewakili kompensasi yang diterima karyawan atas jasanya atau hasil pekerjaannya. Tujuan dari kompensasi adalah agar karyawan lebih menikmati pekerjaannya.

- h. Desain pekerjaan

Organisasi kerja adalah penentuan organisasi dari aktivitas kerja individu atau kelompok karyawan. Desain pekerjaan bersifat jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang ditanggung jawabkan.

Sedarmayanti (2017), menyatakan terdapat berbagai aspek yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi, dan
- k) Kesempatan berprestasi

Menurut (Mathis & Jackson, 2012), Setiap pembahasan persoalan performa pegawai tidak lepas dari berbagai aspek, termasuk segi kompetensi dan faktor pendorong.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai menurut Handoko (2001:193) yaitu Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

#### 4. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Prestasi dalam Islam adalah wujud atau metode yang dilakukan individu untuk mewujudkan dirinya. Prestasi adalah bentuk nyata dari nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dilandasi oleh prinsip moral yang kokoh dan dijunjung tinggi.

Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an Surat An-Nahl 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Perumpamaan di dalam ayat 97 surat An-Nahl dunia kerja seorang pegawai dianjurkan bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan/ganjaran yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Dalam tafsir Quraish Shihab diungkapkan bahwa barangsiapa yang memiliki iman yang kuat, yang dapat mendorong individu tersebut melakukan kebajikan di dunia, maka Allah memberikan kehidupan yang baik pula. Meliputi kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, rasa lega, kerelaan, kesabaran dan dipenuhi oleh rasa syukur. Dan ketika diakhirat nanti Allah akan memberikan pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan baik didunia.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَهُ (رواه الطبران)

Artinya; “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Didalam hadist Thabrani menekankan soal itqan. Makna “itqan” itu bisa meliputi: kecermatan, ketepatan, kemahiran, penguasaan yang baik, dan penyempurnaan. Menurut akal sehat, semua ini akan mempengaruhi atau menentukan hasil atau kualitas suatu pekerjaan. Lebih dari itu, dalam hadist tersebut dikaitkan dengan cinta Allah SWT yang dapat menjadikan motivasi dalam bekerja. Ketika bekerja dengan sebaik-baiknya hal yang kita dapat tidak hanya memperoleh hasil yang baik, tetapi juga memperoleh derajat yang mulia di sisi Allah SWT. Individu yang telah berusaha untuk mengaktualkan potensi-potensi yang Allah SWT karuniakan di dalam dirinya merupakan salah satu cara bersyukur dengan memanfaatkan sebaik mungkin karunia-karunia Allah SWT yang diamanahkan kepada kita sesuai tujuan penciptaannya dan Allah SWT sangat mencintai orang yang bersyukur. Dengan melibatkan iqtan dalam bekerja maka terdapat pula makna syukur didalamnya.

Dari Hadist tersebut pegawai dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa kearah tujuan yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang pemimpin berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya (Herlambang,B.R(2015)).

Dalam perspektif Islam, kinerja pegawai dianggap sebagai hal yang tergolong penting harus dilakukan dengan itikad baik serta dedikasi yang tinggi. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memberikan manfaat baik bagi diri sendiri, masyarakat, dan umat Islam secara keseluruhan. Prinsip yang dibangun dan menjadi pedoman kinerja pegawai dalam perspektif Islam meliputi niat, kejujuran, efisiensi, tanggung jawab, menghormati, pengembangan diri, dll. Menurut tafsir Jalalayn bahwa yang dimaksud adalah (Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik) kehidupan di surga. Menurut pendapat yang lain dikatakan adalah kehidupan dunia, yaitu dengan mendapatkan rasa qana`ah atau menerima apa adanya atau ia mendapatkan rezeki yang halal (dan

sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan).

Kinerja yang baik seorang pegawai dapat menjadi ibadah, kinerja pegawai yang baik bukan hanya dilihat dari segi kesuksesan materi atau jabatan, tetapi juga dari segi kepatuhan dan ketundukan kepada Allah, serta dampak positif yang dihasilkan bagi masyarakat.

## B. Konseptualisasi Variabel Persepsi Pelaksanaan Mutasi

### 1. Pengertian Persepsi

Definisi “persepsi” diserap dari kata “perception” yang berasal dari bahasa Inggris yang artinya: reaksi, penglihatan, atau pemahaman. Persepsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai melihat atau menerima secara langsung sesuatu melalui proses kognitif indra manusia. Bimo Walgito (2010), dalam pandangannya yang lebih luas, mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang dimulai dari panca indera, suatu proses konkret dimana setiap individu menerima rangsangan melalui alat panca indera yang disebut proses sensorik. Disebabkan rangsangan atau trigger berlanjut dan barulah kita dapat menyebutnya sebagai proses perseptual (persepsi). Pendapat lain dalam psikologi modern adalah bahwa kognisi umumnya dipengaruhi oleh rangsangan seperti: Metode belajar, situasi, kondisi mental, kecerdasan, dan faktor pendorong. Berbagai aspek yang memengaruhi kognisi. Menurut Sarwono (2011), ada beberapa faktor yang memengaruhi kognisi seseorang. perhatian, kesiapan mental, kebutuhan, sistem peringkat, dan tipe kepribadian. Aspek yang dapat memengaruhi kognisi Menurut Walgito (2010), terdapat tiga aspek kognisi, yaitu kognisi, afeksi, dan koneksi. Walgito (2010) mengungkapkan bahwa penglihatan manusia melalui proses persepsi, persepsi objek yang menimbulkan rangsangan, menghasilkan suatu penilaian yang disebut persepsi objek dari rangsangan yang diserap. Persepsi didasarkan pada rangsangan yang diterima otak untuk mengevaluasi objek.

Dari sudut pandang ini, dapat dinyatakan jika persepsi merupakan opini terkait seseorang yang berhubungan dengan suatu hal yang terpengaruh oleh waktu, keadaan, dan kebutuhan terkait suatu hal, seperti halnya kita dapat memiliki persepsi yang berbeda terhadap orang lain tergantung pada keadaan dan kondisi kita masing-masing. Kita dapat memiliki persepsi yang tidak sama tentang orang lain.

## 2. Pengertian Pelaksanaan Mutasi

Mutasi adalah pemindahan tugas atau tempat dalam satu kantor pusat, antar kantor pusat, satu kantor wilayah, antar kantor wilayah, antara kantor pusat dan kantor wilayah, dan kepada perwakilan negara Indonesia di luar negeri, sesuai permintaan serta dilakukan secara mandiri sesuai dengan kebutuhan. Menurut Ibtri Rejeki, Direktur Pengadaan di BKN Nomor 5 Tahun 2019 dan Jajaran BKN, ada 6 jenis mutasi, diantaranya 1). Perpindahan PNS ke otoritas pusat atau daerah perpindahan PNS antar kabupaten/kota dalam provinsi perpindahan PNS antar kabupaten/kota, antar provinsi dan antarprovinsi PNS perpindahan PNS antar Reverse Central Authority dan perpindahan personel ke luar negeri perwakilan negara kesatuan RI.

Mutasi berlangsung minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun. Persyaratan teknis pada saat mengajukan mutasi antara lain surat permohonan mutasi dari pegawai negeri sipil, usulan mutasi dari PPK instansi penerima, surat pernyataan dari instansi tidak berisiko terkena tindakan disipliner dan/atau proses hukum; Memuat dokumentasi tentang instansi penerima. Salinan resmi analisis pekerjaan dan analisis beban kerja PNS yang akan dipindahkan, pangkat atau pemberitahuan departemen. Salinan evaluasi pekerjaan yang valid dari dua tahun terakhir. Surat keterangan tidak sedang menjalankan tugas belajar dan surat bebas temuan.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa mutasi mengacu pada perubahan baik horizontal maupun vertikal dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan karyawan/rekan kerja guna meningkatkan efektifitas dan

efisiensi kerja dalam organisasi tersebut. Menurut Hanggraeni, mutasi merupakan suatu kegiatan yang berpindah dari jabatan dan tanggung jawab yang baru dengan kedudukan yang sama atau sejajar. Sedangkan mutasi, menurut Daryanto, merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh organisasi atau perusahaan/lembaga untuk memenuhi teori “the right man on the right place”.

Perusahaan dapat sepenuhnya mencapai tujuan mereka, terutama ketika mereka memiliki kesempatan pribadi untuk maju secara profesional dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan, terlebih lagi lewat mutasi yang sesuai. Dengan adanya mutasi tersebut, pegawai dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas dari jabatan lamanya dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karena telah bekerja di tempat yang tepat. Mutasi dilakukan agar pegawai terkait mendapatkan atmosfer dan kesenangan kerja yang tinggi dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih maksimal. Mutasi juga dapat terjadi ketika pegawai di unit atau bagian kekurangan atau membutuhkan. Mutasi berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status kepegawaian. Mutasi karyawan yang bersangkutan memiliki kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi dan kontribusi yang optimal (Sadili Samsudin (2006). Tolak ukur dalam implementasi mutasi berdasarkan Nitisemito (dalam Arni Sari Juliana Ambarita, 1983) adalah frekuensi mutasi/intensitas dalam pelaksanaan mutasi di instansi, alasan mutasi, dan penyesuaian ketepatan dalam pelaksanaan.

Dari uraian yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

### 3. Aspek-aspek Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Bimo Walgito (1991:50) berpendapat terdapat tiga elemen penting pada persepsi, yaitu:

a) Kognisi

Elemen tersebut sesuai dengan seluruh hal yang didapatkan dari pemikiran masing-masing aktor persepsi: pengetahuan, keyakinan, harapan, pola pikir/perolehan kognitif, dan faktor pengalaman masa lampau. Perspektif karyawan, pengetahuan, harapan, pengalaman masa lalu, pola pikir sebagai hasil dari proses berpikir tentang sejauh mana karyawan menghasilkan pemahaman, perubahan sikap, relasi sosial yang baik, dan tindakan nyata dalam melaksanakan mutasi.

b) Afeksi

Afeksi mengacu pada seluruh hal yang berkaitan dengan menilai baik tidaknya menurut emosional seseorang. Seperti komponen emosional dari suatu objek atau kondisi emosi individu. Emosi, kondisi emosional, evaluasi benar-salah, dan dampak mutasi yang dihasilkan oleh faktor emosional individu pada setiap karyawan, sejauh mana mengarah pada pemahaman, perubahan perilaku, hubungan sosial yang baik, dan aksi nyata.

c) Konasi atau psikomotor

Aspek ini menyangkut motivasi, sikap individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu. Motivasi, sikap para pegawai yang disandarkan pada penilaian terhadap sejauh mana keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menumbuhkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata.

Uraian terkait aspek persepsi pelaksanaan mutasi di atas, maka peneliti akan menggunakan ketiga aspek yang telah disampaikan oleh Bimo Walgito (1991:50) yang dapat menyatakan tiga elemen utama yang berkaitan dengan persepsi pelaksanaan mutasi yakni kognisi, afeksi, konasi.

#### 4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Menurut Siswanto (2002 : 22) Mutasi yang diimplementasikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, perlu ada evaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif. Dalam pelaksanaan, mutasi wajib mempertimbangkan beberapa faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu :

- a. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
- b. Mutasi atas dasar prinsip “The-right man-on the-right-place”.
- c. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
- d. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
- e. Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
- f. Mutasi untuk mengurangi labour turn over.
- g. Mutasi harus terkoordinasi.

Hasibuan (2007) berpendapat mengenai penyebab pelaksanaan mutasi dikategorikan menjadi dua bagian yakni:

##### a. Permintaan sendiri

Pelaksanaan mutasi permintaan sendiri dapat disebabkan oleh beberapa faktor dengan mendapat persetujuan pimpinan. Perpindahan ini merujuk pada perpindahan karyawan dari satu posisi atau unit kerja ke posisi atau unit kerja lainnya atas inisiatif karyawan itu sendiri. Ada beberapa faktor seperti pengembangan karir, faktor kehidupan pribadi, dan ketidakcocokan dengan lingkungan bahkan rekan kerja.

##### b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses di mana seorang karyawan dialihkan dari pekerjaan utamanya menjadi melakukan tugas atau tanggung jawab lain yang dianggap

produktif dan bermanfaat bagi perusahaan. ATP biasanya terjadi ketika perusahaan menghadapi kebutuhan mendesak atau perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja. ATP dirancang untuk meningkatkan produktivitas dengan memindahkan karyawan terhadap keterampilannya menurut hasil evaluasi kinerja karyawan mutasi akan dilakukan. Karyawan yang unggul dalam keterampilan, kompetensi, disiplin, sikap dan kinerja akan dipromosikan, dan mereka yang tidak terampil dan tidak disiplin akan diturunkan pangkatnya.

Dari uraian penyebab yang memberikan pengaruh akan persepsi pelaksanaan mutasi tersebut, peneliti akan menggunakan penyebab yang memengaruhi persepsi pelaksanaan mutasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2007) yaitu atas Permintaan sendiri dan ATP.

#### 5. Persepsi Pelaksanaan Mutasi menurut Perspektif Islam

Penempatan pegawai harus berdasarkan kompetensinya sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S Surat An-Nisa ayat 58:

وَلَا تُوْتُوا السُّفَهَاءَ اَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللّٰهُ لَكُمْ قِيَامًا وَّارْزُقُوهُمْ فِيْهَا  
وََاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوْفًا

Artinya: "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. -Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran-kepadamu. Sungguh, Allah Maha-Mendengar, Maha Melihat."

Pembahasan mengenai pelaksanaan mutasi pun diungkapkan dalam Surat An-Nisa ayat 58 dibahas dalam penafsiran dari tafsir Quraish Shihab, Allah berpesan dan memerintahkan kepada orang yang beriman untuk menyampaikan segala amanat meliputi amanat Allah dan orang lain kepada yang berhak secara adil. Allah mengetahui orang yang melaksanakan amanat dan yang tidak melaksanakannya, dan orang yang menentukan hukum secara

adil atau zalim. Maka jagalah dengan baik, Masing-masing akan mendapatkan ganjarannya.

Dalam pandangan islam, mutasi bisa menjadi hal yang diperbolehkan jika dilakukan untuk kepentingan umum atau menjaga keutuhan (M., & Lailiyah, S. (2018). Sebagai contoh, jika penyederhanaan struktur organisasi diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan penghematan, maka mutasi bisa dianggap sebagai tindakan yang diperbolehkan. Namun, perlu diingat bahwa dalam melaksanakan mutasi, memperhatikan hak-hak pegawai tidak merugikan pegawai (Khoeriyah, A. (2019)). Dengan begitu, pegawai yang akan dipindahkan ke posisi baru bisa mempersiapkan diri dengan baik untuk individu dan instansi terkait.

### C. Konseptualisasi Variabel Efikasi Diri

#### 1. Pengertian Efikasi Diri

Albert-Bandura menekankan definisi efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk memiliki kontrol atas diri mereka sendiri dan lingkungan mereka. Efikasi diri dapat menjadi faktor penentu bagaimana seseorang berpikir, memotivasi diri, bahkan bertindak. Efikasi diri memiliki andil besar dalam salah satu elemen pengetahuan dalam diri yang dapat memengaruhi tindakan yang akan individu lakukan sesuai tujuan. Menurut Bandura (Santrock, 2007:286), efikasi diri memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap tindakan. Menurut Bandura (2001: 10) efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap kejadian di lingkungan itu sendiri. Menurut Bandura (1994: 65), keyakinan manusia tentang efikasi diri adalah Jenis perilaku yang dipilih seseorang, usaha yang diinvestasikan, dan durasi bertahan dalam menemui kegagalan.

Alwisol (2009:287) mengemukakan jika efikasi diri berhubungan dengan keyakinan dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan. Alwisol melihat efikasi diri sebagian dari diri bagaimana individu berfungsi dengan

baik dalam situasi bahkan keadaan tertentu yang akan melahirkan kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Mitchell (Judge dan Erez, dalam Ghufron, 2010:75), ketekunan dalam mengejar pilihan, tujuan, pemecahan masalah, dan efikasi diri dapat menimbulkan perilaku yang berbeda di antara individu.

Efikasi diri memiliki relasi sebab akibat yang kuat dengan perilaku manusia, tetapi efikasi diri tidaklah satu-satunya penentu. Bahkan, efikasi diri dapat menghasilkan perilaku ketika dikombinasikan dengan lingkungan, perilaku masa lalu, dan variabel pribadi lainnya, terutama harapan untuk hasil. Efikasi Diri juga membantu memilih berapa banyak upaya yang dilakukan individu pada aktivitas dan seberapa banyak seseorang dapat bertahan dari tantangan dan hambatan. Tidak jarang seseorang meremehkan kemampuannya sampai-sampai individu merasa tidak puas dan perlu menilai dari kemampuannya. Seseorang yang percaya bahwa individu dapat melakukan sesuatu yang dapat mengubah peristiwa di sekitarnya. Mekanisme introspeksi manusia yang paling penting adalah efikasi diri.

Berdasarkan-penjelasan di-atas, dapat disimpulkan bahwa-efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengarahkan sumber motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi komitmen untuk mencapai tujuan dan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Orang dengan efikasi diri rendah mudah menyerah, percaya bahwa mereka tidak akan mampu mencapai apapun yang mereka hadapi, dan melakukan yang terbaik untuk masa depan. Efikasi diri merepresentasikan evaluasi diri terhadap kompetensi (Alwisol, 2009).

## 2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek Efikasi-Diri menurut pernyataan Bandura Hendra (2010) yakni efikasi diri memiliki tiga dimensi, yakni :

### a) Magnitude (level)

Dimensi ukuran mewakili kesulitan tugas. Jika tugas diatur berdasarkan tingkat kesulitan, ekspektasi efikasi diri perorangan kemungkinan besar akan memiliki tingkat tugas yang harus diselesaikan. Mulai dari yang mudah, sedang, dan sulit. Dimensi ini memengaruhi pilihan tindakan untuk dicoba dan dihindari. Individu mencoba tindakan yang mereka anggap mampu dan-menghindari situasi dan tindakan yang-berada di luar kapabilitas mereka.

b) Generality

Hal ini berhubungan dengan aspek tingkah laku. Beberapa harapan tertinggi pada aspek tingkah laku aktivitas dan situasi yang bervariasi.

c) Strength atau kekuatan

Kekuatan berhubungan dengan derajat kemantapan seseorang pada kepercayaan. Ketika seorang individu tidak mempunyai kekuatan dalam terhadap keyakinannya maka akan mudah sekali tergoyahkan.

Elemen - elemen efikasi diri menurut Ghufron 2010: 88) terdapat tiga, sebagai berikut:

a. Tingkatan (Level)

Masing - masing individu mempunyai efikasi diri yang tidak sama dalam menghadapi tugas, karena persyaratan tuntutan tugas juga berbeda-beda. Jika persyaratan rendah, aktivitasnya mudah ditangani. Dimensi ini dapat dikaitkan dengan kesulitan tugas, terlepas dari apakah individu mampu menyelesaikan tugas atau tidak. Dikarenakan, masing – masing individu mempunyai keahlian yang berbeda-beda. Kondisi ini bentuk keyakinan individu terhadap kemampuan pada tingkat kesulitan pekerjaan. Jika individu diberi tugas sesuai dengan kesulitannya, maka keyakinan individu tersebut terbatas pada tugas yang mudah, kemudian ke tugas yang sulit. Itu tergantung pada batas persepsi untuk pemenuhan tuntutan perilaku yang diperlukan di setiap tingkat.

b. Keluasan (Generality)

Individu dapat menilai dirinya sendiri melalui berbagai kegiatan. Aspek tersebut berhubungan dengan keyakinan individu pada kemampuan untuk melakukan tugas dalam beberapa kegiatan. Individu dapat mengandalkan keahliannya di berbagai kategori atau hanya di kategori tertentu.

c. Kekuatan (Strength)

Individu mengambil tindakan yang menghasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dimensi disini menekankan-pada tingkat-kekuatan individu terhadap keyakinannya. -Efikasi Diri merupakan dasar untuk dapat bekerja keras saat terjadi disabilitas. Harapan yang lemah dapat dengan mudah-digoyahkan oleh-pengalaman yang tidak- didukung, sedangkan-harapan yang-kuat dapat-mendorong individu-untuk melanjutkan-usahnya. Meskipun-ditemukan pengalaman-yang kurang-mendukung. Dalam dimensi-ini semakin sulit-tugas, semakin tidak percaya diri untuk menyelesaikannya.

Menurut Lauster (2015: 1-14) efikasi diri terdiri dari lima aspek. Berikut aspek aspek efikasi diri yaitu:

- a. Percaya diri atau keyakinan pada kemampuan diri yaitu seseorang bersikap positif tentang dirinya dan memahami dengan sungguh-sungguh apa yang akan dilakukannya, optimis terhadap diri sendiri, yaitu sikap positif yang berpandangan baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri sendiri, harapan dan kemampuan.
- b. Objektif, yaitu individu yang percaya diri dalam memandang masalah secara objektif yaitu kebenaran moral, tidak sesuai dengan subjektivitas pribadi.
- c. Mengambil tanggung jawab, yaitu kesediaan individu untuk menanggung sesuatu yang dihasilkan.
- d. Rasional dan realistis, yaitu analisis individu terhadap masalah dengan cara pemikiran yang rasional dan realistis.

Berdasarkan uraian aspek efikasi diri tersebut, peneliti akan menggunakan ketiga aspek yang telah disampaikan oleh Bandura Hendra (2010) yaitu Magnitude (level), Generality, Strength. Ketiga aspek tersebut dapat digunakan untuk mengetahui tingkat efikasi diri individu.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010:213-215) ada 3 faktor yang memengaruhi efikasi diri, yaitu :

#### 1) Pengalaman

Ketika individu mempunyai pengalaman dalam menguasai sesuatu, maka secara umum akan meningkatkan performa dalam efikasi diri. ketika individu dibiasakan oleh kegagalan dan keberhasilan maka akan memunculkan dampak positif yang akan memengaruhi efikasi diri. Karena individu terbiasa untuk belajar melalui hambatan dalam-usaha untuk mencapai-tujuan.

#### 2) Pengamatan

Adanya 'model' yang diamati untuk menjadi acuan dalam proses membangun efikasi diri akan mempermudah individu dalam mengenali kemampuannya. Keberhasilan seseorang yang diamati juga akan memengaruhi ke dalam efikasi diri.

#### 3) Kondisi fisik dan emosional

Ketika fisik lemah maka akan memengaruhi emosional seseorang. Dan ketika seseorang mengalami tingkat stress yang tinggi, kecemasan, sedih berlebihan, rasa bersalah itu akan memengaruhi kinerja seseorang.

Bandura (dalam Shohifatul, 2012: 27) menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi efikasi diri pada diri individu antara lain:

##### a. Budaya

Budaya dapat memengaruhi efikasi diri melalui nilai dan keyakinan dari proses regulasi diri yang dapat dijadikan sebagai sumber penilaian efikasi diri dan sebagai hasil dari keyakinan efikasi diri.

b. Jenis kelamin

Perbedaan gender juga memengaruhi efikasi diri. Hal ini terlihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa perempuan lebih efisien dalam mengelola perannya. Wanita karir yang perannya berbeda dengan ibu rumah tangga memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

c. Jenis tugas

Kesulitan tugas yang dihadapi individu memengaruhi penilaian kemampuan individu. Semakin kompleks tugas, semakin rendah evaluasi kemampuan individu. Ketika individu menghadapi tugas yang mudah dan sederhana, individu tersebut semakin menghargai kemampuannya.

d. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat memengaruhi efikasi diri adalah kekuatan untuk mempertahankannya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah competent contingent incentive yaitu intensif yang diberikan oleh orang lain untuk memikirkan kesuksesan orang.

e. Status individu dalam lingkungan

Semakin tinggi status seseorang, semakin besar kekuatan kontrol pada dirinya dan semakin besar efikasi diri. Di sisi lain, individu dengan status rendah memiliki sedikit kontrol, karena kurang efikasi diri.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Orang dengan efikasi diri tinggi menerima informasi positif tentang diri mereka sendiri, dan orang dengan efikasi diri rendah menerima informasi negatif.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri, peneliti menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Bandura (Jess Feist & Feist, 2010:213-215) yaitu pengalaman, pengamatan, kondisi fisik dan emosional. tiga faktor tersebut dapat digunakan untuk mengetahui tingkat efikasi diri individu.

#### 4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Efikasi diri dalam perspektif islam dapat mencakup dalam berbagai bidang. efikasi diri ini tak hanya membicarakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Tetapi di dalam teori yang bandura bersifat spesifik dan subjektif. Efikasi diri dalam perspektif Al-Qur'an inilah yang dianjurkan untuk memiliki keyakinan yang teguh dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai suatu tujuan. Keyakinan inilah yang disandarkan dengan keimanan seseorang kepada tuhanNya untuk mengharap pertolongan agar dipermudah. Allah SWT memerintahkan hambanya untuk berserah diri apa yang sudah ditakdirkan dan ditulis oleh Allah SWT untuk senantiasa bersyukur dan tawakal atas kemampuannya.

Tentang konsep efikasi diri dalam Al-Qur'an, peneliti mengutip beberapa surat dan ayat yang dianggap terkait dengan konsep keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam berbagai surah untuk selalu yakin dan teguh serta tidak pernah lemah dalam menyelesaikan suatu tugas atau menyelesaikan sesuatu, beriman dan berharap pertolongan dari Allah. Di ayat lain, Allah memerintahkan hamba-Nya untuk menaati ketentuan-Nya dan selalu bersyukur.

Terkait dengan konsep yang digagas dalam teori efikasi diri dalam ayat ayat Al-Qur'an, peneliti mengutip dan membatasi kajian penelitian ini dengan ayat Al-Qur'an.

Surat Al-Baqarah Ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا  
لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى  
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا  
وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Makna yang dikandung dalam Al-Baqarah Ayat 286 sesuai dengan tafsir Jalalayn menjelaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya. Artinya, beban yang ditanggung seseorang sejalan dengan kemampuannya. Seseorang akan mendapatkan ganjaran atas kebaikan yang dia usahakan, yaitu pahala, dan juga akan menerima konsekuensi atas perbuatan jahatnya, yaitu dosa. Oleh karena itu, seseorang tidak akan dihukum atas apa yang tidak dilakukannya. Mereka memohon, "Wahai Tuhan kami! Janganlah kami dihukum jika kami lupa atau tersalah," yang berarti jika kami tanpa disengaja meninggalkan kebenaran, sebagaimana orang-orang sebelum kami dihukum. Sesungguhnya Allah telah mencabut hal ini terhadap umat ini, seperti yang dijelaskan dalam hadis. Permohonan ini adalah pengakuan akan nikmat Allah. "Wahai Tuhan kami! Janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat, sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami."

Substansi dalam konsep efikasi diri ini ada kaitannya dengan konsep uluhiyah yang dimiliki. Ketika tingkat keyakinan seseorang kepada Allah SWT dan mengharapkan rahmat akan pertolongannya maka ada keterlibatan

Allah SWT dalam usahanya. Alhasil, lahirlah keberhasilan yang akan dicapai yang semata mata karena Allah SWT.

Shihab pernah menekankan bahwa tekad dan kemauan dapat diberikan oleh akal, lahir dari nilai-nilai yang dipilih, dan aktivitas yang dirangsang bila disertai dengan kompetensi. Konsisten dengan keyakinan individu (efikasi diri), Bandura berpendapat bahwa keyakinan individu (efikasi diri) memengaruhi individu dalam arti mereka memengaruhi tindakan yang diambil untuk mencapai apa yang ingin dicapai/usaha yang dia lakukan untuk itu.

Mengutip dalam buku Albert Bandura dalam judul *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, (New York: W. H. Freeman and Company, 1997) Kepercayaan diri seseorang memengaruhi berapa lama mereka dapat bertahan dalam menghadapi rintangan, kegagalan, atau kesulitan. Keyakinan juga berhubungan dengan bagaimana pola pikir individu membatasi atau membantu mereka, serta tingkat pencapaian mereka.

Shihab percaya bahwa persepsi individu tentang kemampuannya (efikasi diri) dapat menghasilkan perilaku yang mengubah takdir tertentu. Ini adalah pendapat Hamka (al-Azhar Juzu' 14). Karena Allah tidak akan mengubah takdir seseorang kecuali dia berusaha mengubahnya. Upaya seseorang tergantung pada seberapa yakin dia pada kemampuannya. Keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka memengaruhi upaya mereka. Semakin kuat kepercayaan diri Anda pada kemampuan Anda, semakin besar usaha Anda. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengabaikan usahanya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bandura (1983) bahwa semakin kuat efikasi diri seseorang (positif), maka semakin besar kemauannya untuk mencapai suatu tujuan, begitu pula sebaliknya. Konsep diri seseorang, efikasi diri, mempertahankan motivasi mereka untuk mencapai apa yang mereka yakini.

#### D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel Persepsi Pelaksanaan Mutasi terhadap Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai

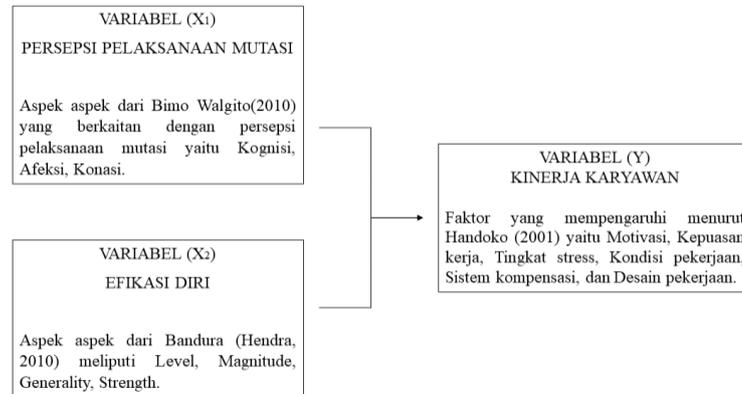
Proses terjadinya persepsi dimulai dari adanya objek yang menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indera. Stimulus yang diterima alat indera diteruskan oleh saraf sensoris ke otak. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang dirasa. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk (Walgito, 2010). Definisi mengenai persepsi yang sejatinya cenderung lebih bersifat psikologis, faktor yang memengaruhi seperti perhatian yang selektif, individu memusatkan perhatiannya pada rangsang-rangsang tertentu. setiap individu mempunyai persepsi sendiri mengenai apa yang dipikirkan, dilihat, dan dirasakan. Persepsi menentukan apa yang akan diperbuat seseorang untuk memenuhi berbagai kepentingan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan masyarakat tempat berinteraksi.

Proses kognitif dalam mempersepsikan suatu stimulus, tentu akan sangat berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lain. Persepsi terhadap masing masing pegawai dalam pelaksanaan mutasi yang dialami merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dari dilaksanakannya suatu proses pemindahan fungsi dan tanggung jawab. Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Kinerja pegawai ini disesuaikan dengan peran atau tugas individu. Pada dasarnya di dalam diri individu memiliki dorongan untuk lebih maju dalam menjalankan hal apapun yang diberikan terutama didalam lingkup pekerjaan. Bentuk perilaku yang muncul dalam dorongan tersebut mencerminkan kesungguhan dan cara dalam bekerja. Kesanggupan dan kompetensi yang muncul merupakan sebuah keyakinan yang akan menghasilkan kinerja baik maupun buruk. Jika individu memiliki keyakinan dalam dirinya tinggi, maka akan melihat tantangan

sebagai sesuatu yang mudah untuk diatasinya, hal inilah yang tentunya akan sangat memengaruhi kinerjanya dalam melakukan perbaikan sistem, pembuatan pedoman dan meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusianya dengan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki (efikasi diri) untuk meningkatkan kinerjanya dengan berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut dan berupaya bersama-sama berkomitmen untuk mencapai tujuan.

Percaya pada kemampuan dan percaya pada kesuksesan yang selalu diraih memaksa seseorang untuk bekerja lebih keras dan selalu ingin menampilkan yang terbaik. Dengan demikian, dapat dikaitkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja pegawai. menurut Yolandari (2011) membuktikan bahwa efikasi diri dipegang oleh pegawai memberikan dukungan kinerja pegawai, karena mereka menganggap semua orang harus memiliki efikasi diri, tetapi efikasi diri terbentuk karena dukungan bagi perusahaan sehingga pegawai yang berwenang memberikan terbaik.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



### E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan, dan landasan diatas, maka hipotesis (H) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dengan Kinerja Pegawai

H2 : Terdapat Pengaruh Efikasi diri dengan Kinerja Pegawai

H3 : Terdapat Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi diri dengan Kinerja Pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah cara yang digunakan untuk menemukan atas suatu masalah atau suatu pertanyaan dengan memanfaatkan proses ilmiah dan sistematis (Latipun, 2015: 1). Metode penelitian jenis kuantitatif disajikan menggunakan angka-angka. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan suatu kajian empiris dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menampilkan data dalam wujud angka dari pada bentuk naratif (Donmoyerrdalam Prajitno,22013:1). Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif inferensial dimana menggunakan penarikan kesimpulan berdasarkan analisis statistik pada sampel yang diambil berdasarkan informasi yang diperoleh dari sampel yang lebih kecil melibatkan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik pengolahan data statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) (Winasunu, 2015). Metode analisis regresi linier berganda dipilih karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh variabel yang diteliti.

#### B. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent*) : Kinerja Karyawan ( $Y$ )
2. Variabel Bebas (*Independent*) : Persepsi Pelaksanaan Mutasi ( $X_1$ )
3. Variabel Bebas (*Independent*) : Efikasi diri ( $X_2$ )

#### C. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah atribut penilaian orang, aktivitas, atau objek dengan variasi yang telah ditentukan, dari satu subjek ke subjek lain, dari satu

objek ke objek lain, atau dari satu kasus ke kasus lain, yang jumlahnya dapat bervariasi ditentukan oleh peneliti. (Azwar, 2018: 32).

#### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat. Itu juga bisa disebut variabel hasil, keluaran, atau hasil. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Azwar, 2018: 34) bahwa variabel dependen adalah variabel selanjutnya yang disebabkan oleh variabel yang dipengaruhi atau independen. Variabel dependen atau dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Selain itu, dapat dirujuk sebagai variabel hasil, keluaran, atau hasil. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Azwar, 2018: 34) bahwa variabel dependen adalah variabel selanjutnya yang disebabkan oleh variabel yang dipengaruhi atau independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### 2. Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas bisa disebut dengan variabel independen. Selain itu bisa dikatakan sebagai variabel stimulus, variabel prediksi terhadap variabel dependen. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan adanya perubahan terhadap variabel dependen atau yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Azwar, 2018: 34). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian:

##### a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada konsep dan ukuran yang digunakan untuk menggambarkan dan mengukur kinerja individu dalam konteks pekerjaan atau organisasi dalam instansi khususnya di Sekretariat Jendral DPR RI dilakukan oleh individu atau sekelompok orang menurut wewenang/tanggung jawab baik kuantitas maupun kualitas masing-masing pegawai. Definisi operasional ini mencakup variabel-variabel konkret yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif, meliputi aspek penilaian kerjanya berdasarkan pasal

4 Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, Kerjasama, Disiplin, Orientasi Pelayanan, Integritas/Kejujuran, Komitmen.

b. Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Persepsi pelaksanaan mutasi merujuk pada pandangan, opini, atau pemahaman seseorang terhadap pelaksanaan proses mutasi dalam lingkungan kerja. Pada dasarnya permutasian ini sebagai fungsi pengembangan sumber daya manusia dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional di perusahaan (pemerintahan). Persepsi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Definisi operasional ini mencakup variabel-variabel konkret yang digunakan untuk mengukur aspek penilaian seperti kognisi, afeksi, konasi.

c. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan individual terhadap kapabilitas diri dalam menjalankan dan meregulasi pekerjaan yang diberikan untuk memperoleh suatu tujuan. Efikasi diri berfokus pada penilaian individu dari kemampuan sendiri. Pentingnya efikasi diri memengaruhi upaya yang diperlukan, hasil akhir dari efikasi diri inilah yang akan terlihat di kinerja pegawai tersebut. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi adalah mereka yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat memberikan pengaruh kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah menganggap tujuan tertentu sebagai beban. efikasi diri dapat menjadi bentuk pengendalian diri individu untuk mendapatkan solusi efektif dan efisien untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Aspek dari efikasi diri yang digunakan ialah magnitude (level), generality, strength.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian ini adalah Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di Jl. Jenderal Gatot Subroto, Senayan,

RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Menggunakan media goggle form yang sudah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b) Waktu penelitian

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 23 januari-8 Maret 2023.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan individu atau suatu objek penelitian dengan kualitas dan karakteristik sama yang telah ditentukan oleh seorang peneliti guna dipelajari sampai ditemukan kesimpulan (Latipun, 2015: 29). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI berjumlah 80 Pegawai yang terdiri dari 4 bagian:

1. Bagian Perencanaan dan Pola Karier (PPK) ASN.
2. Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN.
3. Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional.
4. Bagian Manajemen SDM NON ASN.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk suatu penelitian. Ada banyak jenis teknik sampling yang bisa digunakan untuk menetapkan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel ditentukan dari jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini sudah ditentukan bahwa responden ialah pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. yaitu jenis sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang semua anggota populasi dijadikan sampel. peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karenaketerbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu betul-betul representatif dan mewakili.

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan skala sebagai teknik pengambilan data. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Penggunaan skala likert, menjadi variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2019: 93).

Dua dari ketiga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut menjadi pedoman dalam menyusun pertanyaan-pertanyaan. Variabel kinerja pegawai menggunakan data dari SKP tahunan Biro SDMA Sekretariat Jendral DPR RI. Sedangkan dua variabel lainnya menggunakan skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan efikasi diri diberikan skor 1 hingga 4 dengan ketentuan berikut:

Tabel 3.1  
Kriteria Penilaian Skala

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavourable</i>	Skor
Sangat sesuai (SS)	4	Sangat sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak sesuai (TS)	2	Tidak sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Pernyataan favorable merupakan pernyataan yang mendukung dari aspek- aspek dalam variabel, sedangkan pernyataan unfavourable merupakan pernyataan yang tidak mendukung dari aspek dalam variabel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 3 skala pengukuran dan tiap skala memiliki keterbatasan sesuai definisi operasionalnya, skala yang digunakan yaitu:

a. Skala Kinerja Pegawai

Skala Kinerja Pegawai ini menggunakan Penilaian kinerja karyawan atau biasa disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. SKP diperlukan sebagai dasar penilaian terhadap prestasi kerja dan bahan untuk mengevaluasi kinerja dalam rangka pembinaan profesi oleh pejabat yang berkepentingan. Hasil yang diperoleh dari SKP, nantinya akan diakumulasikan kemudian dijadikan bahan pertimbangan yang akan digunakan dan menjadi skala penelitian dalam kinerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 4 dengan bunyi Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur SKP. maka, indikator kinerja yaitu perilaku kerja yang diukur dari aspek yang dinilai meliputi kerjasama, disiplin, orientasi pelayanan, integritas, komitmen.

b. Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi mengacu pada Bimo Walgito yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Adapun Aspek-aspek dari Pelaksanaan Mutasi menurut Bimo Walgito yaitu kognisi, afeksi, konasi atau psikomotor. Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi terdiri dari 18 item, yang terdiri dari 9 favorable dan 9 unfavorable. Rancangan item skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

## Blue Print Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Kognisi	Pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu.	19,22*,25	28,31,34	6
Afeksi	Komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek,  Keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menimbulkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata.	20,23*,26	29*,32*,35	6
Konasi	Motivasi, sikap para pegawai yang disandarkan pada penilaian terhadap sejauh mana keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menumbuhkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata	21,24,27	30*,33,36	6
JUMLAH				18

Keterangan \* = Item yang gugur

c. Skala efikasi diri

Pengukuran skala efikasi diri yang digunakan pada penelitian ini dapat dipergunakan pada masa dan jangka waktu yang berbeda serta dengan karakteristik responden yang berbeda. Peneliti menyusun sendiri blueprint skala tersebut berdasarkan aspek-aspek efikasi diri Bandura antara lain :

magnitude, generality, dan strength. Skala efikasi diri akan diukur menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada subjek penelitian yaitu pegawai atau karyawan yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Skala efikasi diri ini terdiri dari 18 item yang terdiri dari 9 favorable dan 9 unfavorable. Ketika subjek memperoleh skor yang semakin tinggi berarti efikasi diri yang ada pada diri subjek tinggi. Sebaliknya, ketika subjek memperoleh skor yang semakin rendah berarti efikasi diri yang ada pada diri subjek rendah. item skala efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3

## Blue Print Skala Efikasi diri

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Magnitude (level)	Tingkat kesulitan suatu tugas, implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba dan dihindari.	1,4,7	10*,13,16*	6
Generality	Dimensi ini berkaitan dengan bidang tingkah laku. Beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku aktivitas dan situasi yang bervariasi.	2*,5,8*	11,14,17	6
Strength	Derajat kemantapan individu terhadap keyakinan/Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	3,6*,9	12,15,18*	6
JUMLAH				18

Keterangan \* = Item yang gugur

### G. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Menurut pendapat Azwar (2018) bahwa validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur atribut yang akan diukur secara akurat. Berarti suatu alat

ukur harus memiliki kemampuan yang akurat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012) bahwa uji validitas digunakan untuk memperoleh data yang valid. Hal ini dikarenakan alat ukur tersebut mengukur secara tepat atribut yang akan diukur dalam penelitian. Uji validitas pada masing-masing butir aitem dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Nilai validitas dari tiap aitem dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation. Saifuddin (2020) mengatakan bahwa batasan umum yang bisa dipakai adalah koefisien validitas adalah 0,3. Apabila nilainya dibawah 0,3 bukan berarti aitem langsung gugur, tapi aitem dengan koefisien diantara 0,3 dan 0,25 masih bisa dipakai dalam situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi untuk menguji item skala. Validitas isi merupakan pengujian validitas dengan menguji kelayakan isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau expert judgement. Uji validitas isi pada skala persepsi pelaksanaan mutasi dan skala efikasi diri menggunakan expert judgement yang dilakukan oleh panel ahli adalah dosen ahli dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan mengambil satu pegawai sebagai perwakilan. Panel ahli tersebut diminta untuk menilai, memberikan pendapat dan saran mengenai aitem yang telah dibuat dalam kedua skala penelitian baik dari segi kesesuaian isi dengan indikator dari masing-masing aspek, jumlah aitem yang digunakan maupun penggunaan bahasa dalam skala tersebut. Pegawai sebagai perwakilan subjek untuk menilai apakah kalimat yang digunakan pada item dapat dipahami oleh subjek. Selanjutnya penilaian tersebut digunakan sebagai landasan dalam penyempurnaan skala penelitian.

#### a. Hasil Validitas Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Persepsi Pelaksanaan Mutasi memiliki 18 item pernyataan. 60 orang yang bukan menjadi bagian dari pegawai Sekretariat Jendral DPR RI yang dijadikan sebagai subjek mengevaluasi alat ukur. Berdasarkan hasil Corrected Item-Total

Correlation, terdapat 11 item yang sah dan 7 item yang tidak valid karena nilai r kurang dari 0,3. Item yang dianggap tidak valid adalah 2,6,8,9,10,16,18.

Tabel 3.4  
Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Kognisi	1. Saya dapat melayani/menanggapi suatu hal dgn cepat melalui apa yang sudah saya lalui dimasa lalu	3. Pengalaman masa lalu menghambat saya dalam berkerja
	2.Saya mempunyai rasa percaya diri tinggi ketika memiliki pengetahuan lebih	2. Menurut saya hal baru dalam pekerjaan tidak terlalu penting untuk dipelajari
	3. Saya merasa ketika memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih memudahkan saya dalam bekerja	4. Terkadang kegagalan membuat saya takut mencoba jenis pekerjaan yang baru
Afeksi	1. Saya sadar bahwa emosi tidak stabil dapat mempengaruhi kinerja saya	6. Bagi saya tidak terlalu penting memiliki rekan dilingkungan pekerjaan
	2. Saya siap bekerja dalam tekanan apapun 3. Memiliki rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi emosi saya	7. Saya kerap kali tidak bersemangat mengikuti kegiatan dilingkungan pekerjaan
Konasi	8. Saya merupakan orang yang rajin	1. Menunda nunda pekerjaan adalah kebiasaan saya
	9. Saya yakin memiliki perilaku yang baik	2. Rekan kerja saya kurang menyukai sikap saya didalam pekerjaan
	10. Saya termasuk orang yang disiplin terhadap peraturan	3. Saya termasuk orang yang tidak bisa mengikuti tata tertib

b. Hasil Validitas Efikasi Diri

Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Self efficacy memiliki 18 item pernyataan. 60 orang yang bukan menjadi bagian dari pegawai Sekretariat Jendral DPR RI yang dijadikan sebagai subjek mengevaluasi alat ukur. Berdasarkan hasil Corrected Item-Total Correlation,

terdapat 13 item yang sah dan 5 item yang tidak valid karena nilai r kurang dari 0,3. Item yang dianggap tidak valid adalah 2,3,9,10,12.

Tabel 3.5

Skala Efikasi Diri

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Magnitude (level)	1. Saya senang bila mendapat tugas-tugas yang menantang	1. Saya takut tugas yang menantang, tidak dapat menyelesaikannya
	2. Saya merasa tertantang untuk tugas-tugas yang belum pernah saya kerjakan	2. saya merasa kurang perlu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
	3. Saya yakin dengan berusaha, saya akan mencapai hasil tugas yang sesuai dengan target saya	3. Saya merasa kurangnya kerja keras dalam mengerjakan tugas akan berpengaruh kepada kinerja
Generality	1. Saya dapat mengatasi permasalahan ketika mengalami hambatan dalam bekerja	1. Terkadang saya pesimis terhadap kinerja saya sampai mengganggu aktivitas dalam bekerja
	2. Saya memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerjakan	2. Bagi saya keberhasilan menghadapi permasalahan yang dihadapi adalah hal yang biasa-biasa saja
	3. Saya menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan apa yang saya punya dalam diri	3. Menurut saya tidak ada yang harus dipersiapkan dalam bekerja
Strength	1. Saya dapat mengerjakan apapun lebih baik dari yang lain.	1. Saya ragu terhadap kemampuan yang saya miliki
	2. Menurut saya, saya tidak mengalami hambatan dalam bekerja	2. Saya takut mencapai hasil tugas yang kurang maksimal, bila menghadapi tugas-tugas baru yang belum pernah saya kerjakan
	3. Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3. Kegagalan yang saya alami saat mengerjakan tugas membuat saya khawatir untuk mencapai hasil yang lebih baik

### c. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Kinerja Karyawan memiliki 5 item. 60 orang menjadi bagian dari pegawai Sekretariat Jendral DPR RI yang dijadikan sebagai subjek mengevaluasi alat ukur. Skala Kinerja Pegawai ini menggunakan Penilaian kinerja karyawan atau biasa disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). indikator kinerja yaitu perilaku kerja yang diukur dari aspek yang dinilai meliputi kerjasama, disiplin, orientasi pelayanan, integritas, komitmen. Berdasarkan hasil kriteria penilaian sesuai pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang di konferensi ke dalam skala likert. Kriteria penilaian Skala Kinerja Karyawan/Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk

## 2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) bahwa reliabilitas adalah apabila suatu alat ukur digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali tapi tetap mendapatkan hasil yang sama. Hal ini berkaitan dengan konsistensi sebuah alat ukur dalam mengukur suatu objek. Konsistensi tersebut pada hasil atau data pengukuran suatu objek. Suatu alat ukur atau instrumen dikatakan reliabel apabila mampu mengukur berkali-kali dengan hasil yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Nilai reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas dengan rentan nilai 0 sampai 1. Bisa dikatakan reliabel apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,6. Ketika nilai koefisiennya semakin mendekati 1 maka semakin tinggi koefisiennya.

Reliabilitas merupakan ketepatan atau tingkat persis pada hasil pengukuran. Reliabilitas menurut Azwar (2015: 33) yaitu alat yang digunakan untuk mengukur baik dan buruknya kualitas pada suatu alat ukur yang bisa menghasilkan skor yang akurat dengan kesalahan pengukuran yang terkecil. Uji reliabilitas dalam skala penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach, dikarenakan prosedurnya lebih mudah dan bisa memecahkan beberapa masalah yang sering ditemukan. Reliabilitas dalam penelitian ini dibantu hitung dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows dengan indikator suatu alat ukur dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach diatas 0,6 dan sebaliknya. Persamaan ini dapat digunakan untuk mengukur seberapa andal skala Likert (1 sampai 4).

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 3.6  
Batasan reliabilitas *alpha cronbach*

Hasil reliabilitas	Batasan <i>Alfa Cronbach</i>
$<0,06$	Tidak dapat diterima
0,06-0,65	Diterima namun kurang memuaskan
0,65-0,70	Dapat diterima secara minimal
0,70-0,80	Dapat diterima
0,80-0,90	Sangat baik

a. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.7  
Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,756	5

Tabel 3.8  
Reliabilitas Persepsi Pelaksanaan Mutasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,799	18

Tabel 3.9  
Reliabilitas Efikasi diri (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,872	18

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan cronbach alpha 0,799 untuk Persepsi Pelaksanaan Mutasi, 0,872 untuk efikasi diri dan 0,756 untuk Kinerja Karyawan. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien cronbach alpha > 0,60.

#### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut Darsono (2005: 43) merupakan suatu proses dimana data akan disederhanakan ke dalam suatu bentuk tertentu untuk mempermudah dalam membaca dan menginterpretasi. Kegiatan ini dilakukan untuk menyederhanakan data menggunakan alat statistik untuk menjadikan data penelitian yang jumlahnya besar menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca. Data akan dianalisis

menggunakan bantuan statistik SPSS 16.0 for windows yang kemudian akan diterjemahkan.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Linieritas

Perlu adanya pengujian linearitas guna mengetahui apakah dari masing- masing variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan variabel independen. Pengujian akan dilakukan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows dan dilakukan menggunakan Deviation from Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Uji linearitas dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila mempunyai nilai signifikansi  $>0,05$  atau sama dengan 0,05 (Priyatno, 2010: 25). Apabila tingkat signifikan  $>0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel dependent dan independent, sebaliknya apabila tingkat signifikan  $<0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dengan variabel independen.

### b. Uji Normalitas

Data harus mempunyai distribusi normal karena populasi diyakini mempunyai distribusi normal, apabila data tidak berdistribusi normal maka dinyatakan data tersebut tidak bisa mencerminkan populasi. Dalam penelitian ini uji normalitas dapat dibuktikan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov yang dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Umar, 2008).

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan linear di antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas, apabila ada gejala multikolinearitas akan menjadi model regresi yang buruk disebabkan

karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang hampir sama sehingga bisa saling mengganggu, maka dari itu diperlukan pengujian multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factors). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF  $< 10$ . Sebaliknya jika nilai VIF  $> 10$  mengindikasikan terdapat multikolinearitas (Imam, 2011: 39).

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang digunakan sebagai metode dalam mengambil keputusan berdasarkan sampel dan analisis data. Hipotesis ini berupa asumsi sementara yang dikaitkan dengan variabel yang telah ditentukan sebelumnya. (Sugiyono, 2019:188) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang timbul dari rumusan masalah yang konsisten dengan teori-teori yang relevan.

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan model uji parametrik. Statistik parametrik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Populasi dari objek pengamatan ditarik harus memiliki varian yang sama. Variabel yang terlibat harus setidaknya dalam skala interval, sehingga memungkinkan digunakannya penanganan secara ilmu hitung terhadap skor-skoranya.

Metode yang digunakan dalam statistik parametrik adalah Uji t bertumpu pada asumsi bahwa data berdistribusi normal dan rata-rata data diketahui. Pada uji ini, varian populasi dihitung untuk mencari sampel dari populasi tersebut. Populasi diperkirakan dengan bantuan skala interval dan variabel yang akan diuji hipotesisnya.

Proses perhitungan penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 16.0 for windows.

a. Uji Parsial (Uji T)

(Ghozali, 2013:160) menjelaskan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi 0,05. (Y). Jika kedua H1 dan H2 menghasilkan nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, tetapi jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013: 171), variabel independen (X) secara simultan memengaruhi variabel dependen (Y) jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$ . Jika H3 menghasilkan nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, jika  $p$  lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

c. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh diri antara variabel bebas yaitu kontrol diri (X1), konformitas (X2) terhadap perilaku konsumtif (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diselesaikan dengan menggunakan program aplikasi SPSS for Windows. Persamaan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Persepsi Pelaksanaan Mutasi  $\beta_2$  = Koefisien Regresi efikasi diri

X1 = Persepsi Pelaksanaan Mutasi

X2 = efikasi diri

e = Standard Error

Aplikasi SPSS for Windows digunakan untuk melakukan perhitungan tingkat signifikansi dapat digunakan untuk memastikan apakah ada hubungan antara dua variabel. Hipotesis yang diajukan dapat diterima jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$ , tetapi dapat juga ditolak jika tingkat signifikansinya lebih dari  $0,05$ . Peneliti ingin mempelajari lebih dalam tentang pengaruh antara Persepsi Pelaksanaan Mutasi dengan efikasi diri dan Kinerja Pegawai berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas di atas.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

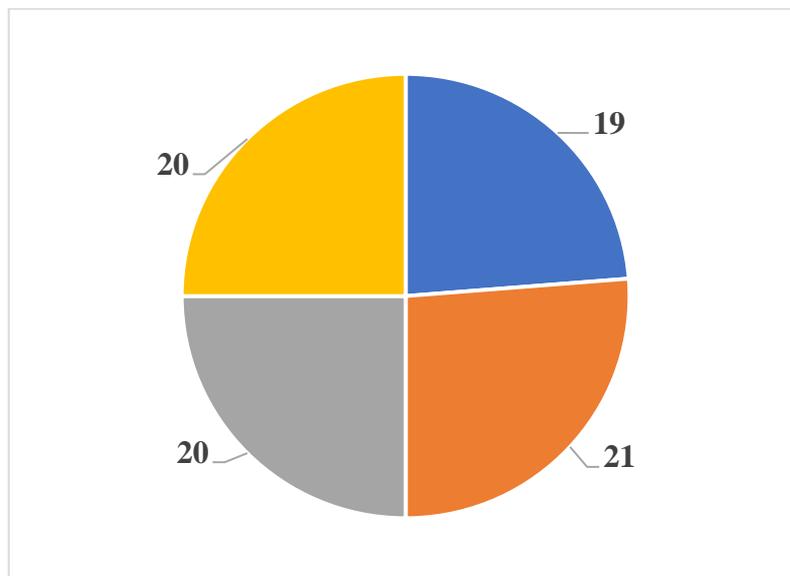
### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek

Partisipan dalam penelitian ini adalah Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI yang berada di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di Jln. Jenderal Gatot Subroto, Senayan, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Penelitian ini melibatkan 80 Pegawai sebagai partisipan yang terdiri dari 4 bagian.

Gambar 4.1

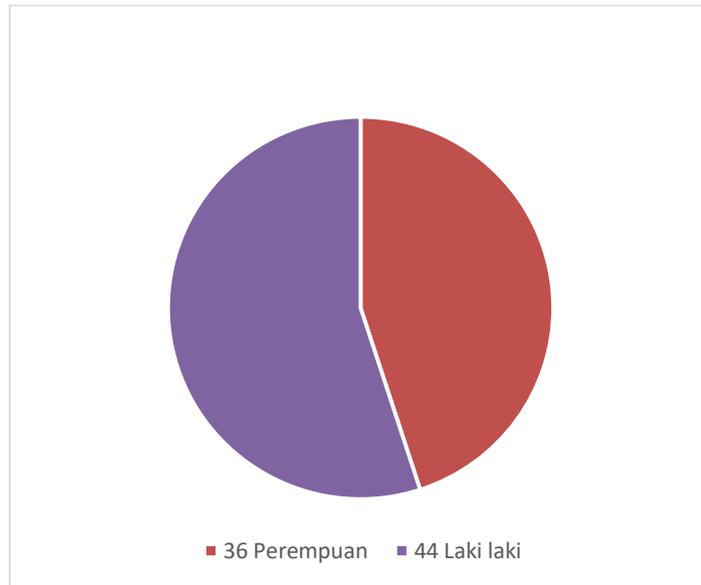
Data Subjek Berdasarkan Penyebaran Bagian Pegawai Biro SDMA



Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa terdapat masing-masing pegawai dari 4 bagian dengan presentase 100% dan terdapat masing-masing 19 pegawai dari Bagian Manajemen Kinerja dan Informasi ASN dengan presentase 23,75%, pegawai dari Bagian Perencanaan dan Pola Karier (PPK) ASN yang terdiri dari 21 dengan presentase 26,25%. 20 Pegawai Bagian

Manajemen SDM NON ASN dengan presentase 25%. Dan terdapat 20 pegawai dari Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional dengan presentase 25%.

Gambar 4.2 Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan diagram jenis kelamin subjek penelitian, maka diperoleh gambaran sebanyak 36 orang atau sekitar 45% pegawai perempuan dan 44 orang atau sekitar 55% pegawai.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Tujuan deskripsi data adalah untuk memberikan representasi visual data pada setiap variabel. Hasil pengukuran SPSS di bawah ini menunjukkan skor terendah (minimum), tertinggi (maximum), rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk data yang dikumpulkan menggunakan aplikasi SPSS for Windows:

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		28.38	32.21	15.10
Std. Deviation		2.999	3.113	2.385
Minimum		22	22	10
Maximum		34	38	22

Variabel kinerja pegawai memiliki skor terendah 10 dan skor maksimum 22, dengan skor rata-rata 15,10 dan standar deviasi 2,38, sesuai tabel di atas. Nilai terendah x1 22 dan tertinggi 34, dengan rata-rata 28,38 dan standar deviasi 2,99. Sedangkan data x2 nilai terendah 22 dan nilai tertinggi 38, dengan skor rata-rata 32,21 dan standar deviasi 3,11. Berdasarkan perolehan data di atas dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Variabel (Y)

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 12,72$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$12,72 \leq X < 17,48$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 17,48$	Tinggi

Berdasarkan tabel kategorisasi skor kinerja pegawai diatas, dapat diketahui bahwa pegawai pada biro SDMA di Sekretariat Jendral DPR RI memiliki kinerja pegawai pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 12,72 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 12,72 hingga < 17,48 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 17,48. Berdasarkan tabel tersebut, peringkat kinerja pegawai pada biro SDMA di Sekretariat Jendral DPR RI diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi Kinerja Pegawai

No	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
1.	Rendah	6	7,5%
2.	Sedang	62	77,5%
3.	Tinggi	12	15%
Total		80	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat 6 Pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang rendah, 62 Pegawai memiliki kinerja pegawai yang sedang dan 12 Pegawai memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tergolong memiliki kinerja pegawai yang sedang.

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Variabel X1

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 25,39$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$25,39 \leq X < 31,37$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 31,37$	Tinggi

Berdasarkan tabel kategorisasi skor Persepsi Pelaksanaan Mutasi diatas, dapat diketahui bahwa pegawai pada biro SDMA di Sekretariat Jendral DPR RI yang dinyatakan memiliki Persepsi Pelaksanaan Mutasi pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 25,39 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 25,39 hingga  $< 31,37$  dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 31,37 Berdasarkan tabel tersebut, peringkat Persepsi Pelaksanaan Mutasi pada biro SDMA di Sekretariat Jendral DPR RI diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Variabel X1

No	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
1	Rendah	7	8,75%
2	Sedang	63	78,75%
3	Tinggi	10	12,5%
Total		80	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat 7 Pegawai yang memiliki Persepsi Pelaksanaan Mutasi yang rendah, 63 Pegawai memiliki Persepsi Pelaksanaan Mutasi yang sedang dan 10 Pegawai memiliki Persepsi Pelaksanaan Mutasi yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tergolong memiliki Persepsi Pelaksanaan Mutasi yang sedang.

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Variabel X2

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 29,1$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$29,1 \leq X < 35,32$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 35,32$	Tinggi

Berdasarkan rumusan kategorisasi diatas, hasil kategorisasi skor efikasi diri pada responden dinyatakan rendah jika skornya lebih kecil dari 29,1 kategori sedang jika skornya antara 29,1 - 35,32 dan dinyatakan mempunyai Self efficacy yang tinggi jika skornya di atas 35,32. Berdasarkan tabel tersebut, peringkat efikasi diri pada biro SDMA di Sekretariat Jendral DPR RI diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Efikasi Diri

No	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
1.	Rendah	6	7,5%
2.	Sedang	63	78,75%
3.	Tinggi	11	13,75%
Total		80	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat 6 Pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah, 63 Pegawai memiliki Self efficacy yang sedang dan 11 Pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tergolong memiliki efikasi diri yang sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi teratur. Jika mean, median, dan modus semuanya berada pada distribusi simetris pusat, maka disebut berdistribusi normal (Priyatno, 2010: 71).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows. Hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagaimana berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24958052
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.047
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, pada uji normalitas ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,2 yang artinya nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Linearitas

Untuk memastikan apakah variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier atau tidak, digunakan uji linieritas. Terlepas dari apakah ada hubungan linier antara variabel, uji linieritas ini digunakan untuk mengevaluasi metode regresi antara variabel dependen (X) dan variabel independen (Y). Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika hasil perhitungan tidak linier. Dalam penelitian ini, uji linieritas menggunakan uji linieritas menggunakan SPSS for Windows. (Muhson, 2012: 36) Jika terdapat hubungan linier ketika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linear, dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear. Berikut adalah tabel hasil dari uji linieritas pada data penelitian:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kinerja pegawai dan Persepsi pelaksanaan mutasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y Between (Combined)	68.345	11	6.213	1.109	.368
X n Linearity	28.370	1	28.370	5.065	.028
1 Groups Deviation from Linearity	39.975	10	3.998	.714	.709
Within Groups	380.855	68	5.601		
Total	449.200	79			

Dari tabel di atas terlihat jelas adanya hubungan antar variabel karena nilai signifikansi pada garis linearitas adalah  $0,028 < 0,05$ . Pada baris deviation dari linieritas bahwa nilai signifikansinya adalah  $0,709 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik persepsi pelaksanaan mutasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.10 hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Self Efficacy

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y Between (Combined)	67.024	12	5.585	.979	.477
X n Linearity	26.086	1	26.086	4.573	.036
2 Groups Deviation from Linearity	40.938	11	3.722	.652	.777
Within Groups	382.176	67	5.704		
Total	449.200	79			

Dari tabel di atas terlihat jelas adanya hubungan antar variabel karena nilai signifikansi pada garis linearitas adalah  $0,036 < 0,05$ . Pada baris deviation dari linieritas bahwa nilai signifikansinya adalah  $0,777 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik efikasi diri dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Riyanto dan Hermawan, 2020: 139). Pada uji multikolinearitas ini dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 for Windows. Ghazali (2013:105), bila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat diterapkan uji multikolinearitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.898	3.801		3.919	.000		
X1	.182	.086	.229	2.120	.037	.990	1.011
X2	.167	.083	.218	2.013	.048	.990	1.011

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance  $0,990 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,011 < 10$ . Maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Persepsi Pelaksanaan mutasi dan Self Efficacy merupakan faktor independen yang dalam penelitian ini dianalisis regresi linier berganda yang berdampak pada Kinerja Pegawai(Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan penggunaan perangkat lunak SPSS for Windows. Kajian terhadap data penelitian menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.898	3.801		3.919	.000
X1	.182	.086	.229	2.120	.037
X2	.167	.083	.218	2.013	.048

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil diatas diperoleh nilai koefisien  $\alpha = 14,898$   $\beta_1 = 0,182$ ,  $\beta_2 = 0,167$  sehingga model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 14.898 + 0,182X_1 + 0,167X_2$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

a: Konstanta

$\beta_1$   $\beta_2$ : Koefisien Regresi

X1: Persepsi Pelaksanaan Mutasi

## X2: Self Efficacy

Model persamaan regresi dapat digunakan untuk menginterpretasikan temuan ini sebagai berikut:

1.  $\alpha$  : 14,898 Karena variabel bebas Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Self Efficacy pada persamaan regresi ini sama-sama memiliki nilai konstanta sebesar 14,898 maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 14,898.
2.  $\beta_1 = 0,182$  atau 18,2% merupakan nilai koefisien regresi. yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 18,2%. Selain itu, nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa jika Persepsi Pelaksanaan Mutasi(X1) meningkat, maka kinerja pegawai(Y) juga akan meningkat.
3.  $\beta_2 = 0,167$ . kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 16,7% pada nilai koefisien regresi sebesar 0,167 yang menunjukkan bahwa efikasi diri (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan. Selain itu, nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa jika efikasi diri (X2) meningkat, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat.

### a. Uji Parsial (Uji T)

#### 1. Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengolahan data maka bisa disimpulkan bahwa variabel persepsi pelaksanaan mutasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,120 > 1,994$  (t tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima yaitu persepsi pelaksanaan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Uji Hipotesis Kedua

Selanjutnya nilai signifikansi variabel (X2) sebesar  $0,048 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,013 > 1.994$  (t tabel), dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diajukan diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.412	2	24.706	4.758	.011 <sup>b</sup>
Residual	399.788	77	5.192		
Total	449.200	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Uji Hipotesis Ketiga

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah  $4,758 > 3,15$  dan nilai signifikansi yang dicapai adalah  $0,011 < 0,05$ . Hipotesis ketiga dengan demikian didukung, dan terlihat dari hasil perhitungan bahwa

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 <sup>a</sup>	.110	.087	2.279

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,087 atau 8,7% yang artinya Persepsi pelaksanaan mutasi dan Self Efficacy memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk bisa mengetahui adanya pengaruh dari persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terhadap perilaku Kinerja Pegawai pada pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yakni Terdapat Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai, Terdapat Pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai, Terdapat Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai.

### 1. Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Hipotesis pertama, berdasarkan hasil uji signifikansi yang diperoleh memiliki arti adanya pengaruh yang signifikan dari Persepsi Pelaksanaan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini sebesar  $0,037 < 0,05$  Artinya, semakin tinggi Persepsi Pelaksanaan Mutasi maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Temuan yang dilakukan dalam penelitian kali ini ada beberapa faktor yang memengaruhi mulai dari pengetahuan dan pengalaman dimasa lalu, tantangan, perilaku, lingkungan pekerjaan memudahkan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Jannah, A. M. pada tahun 2022 mengenai rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (PERSERO) menunjukan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (PERSERO). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan untuk meningkatkan profesionalitas dengan harapan dapat meningkatkan keterampilan didalam aspek bidang pekerjaan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan. Hasil ini dapat diartikan bahwa, jika semakin sering pegawai mengalami rotasi kerja maka pegawai akan mengalami peningkatan dan mencegah kejenuhan dalam bekerja.

Menurut Bimo Walgito (1991:50) aspek – aspek dari Persepsi Pelaksanaan Mutasi dari kognisi, afeksi, konasi. Aspek perilaku ini berhubungan dengan Perspektif karyawan, komponen emosional, pemikiran sikap, motivasi individu yang berhubungan dengan pengetahuan, harapan, pengalaman masa lalu, pola pikir sebagai hasil dari proses berpikir tentang sejauh mana karyawan menghasilkan pemahaman, perubahan sikap, relasi sosial yang baik, dan tindakan nyata dalam melaksanakan mutasi.

Menurut Hasibuan (2007) faktor – faktor yang bisa memengaruhi Persepsi Pelaksanaan Mutasi antara lain adanya faktor Permintaan sendiri dikarenakan adanya kepentingan dan keharusan dengan catatan adanya persetujuan dengan pihak berwenang. Lalu ATP, adanya perpindahan karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Para pegawai akan melakukan mutasi dengan pengaruh oleh hal yang mendorongnya untuk melakukan perpindahan dengan mengatur perilaku, kognisi, dan pengambilan keputusan,

Variabel Persepsi Pelaksanaan Mutasi ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena, aspek maupun faktor dari Persepsi Pelaksanaan Mutasi ini memiliki kesinambungan yang bisa memengaruhi tingkatan Kinerja yang dimiliki oleh Pegawai.

## 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji signifikansi dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar  $0,048 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,013 > 1,994$  (t tabel) maka perhitungan ini memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya efikasi diri pegawai berpengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja Pegawai. Hipotesis efikasi diri yang diajukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikonfirmasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akmalia, N. A. tentang Self Efficacy (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja pegawai Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. Bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri secara parsial. Penelitian terdahulu yang menjadi variabel efikasi diri dipersepsikan akan memotivasi perkembangan pola pikir individu (pegawai) secara kognitif.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa efikasi diri individu (keyakinan yang dimilikinya terhadap kemampuannya dalam melakukan sesuatu) dapat menjadi acuan untuk membantu pegawai merasa optimis dan mengembangkan diri secara maksimal sebagai pegawai Sekretariat Jendral DPR RI.

Adalah keyakinan bahwa individu dapat melakukan sesuatu dengan baik membuat individu cenderung merasa nyaman dan percaya diri saat mengerjakan tugas yang menantang. Efikasi Diri membentuk kepercayaan diri pada setiap individu yang tentunya bervariasi, dan menjadi kontributor penting dalam pencapaian suatu prestasi atau beban kerja yang sudah ditentukan oleh instansi

Memiliki karakter personal yang baik akan memengaruhi tingkat kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih berkomitmen. Hal ini dapat membuat kualitas pekerjaan mereka lebih baik, karena mereka lebih gigih, berkomitmen, serta selalu optimis. tentang keyakinan dirinya. Sesulit apapun pekerjaan yang diberikan menjadi suatu tantangan dan pertahanan dalam memaksimalkan hasil kinerjanya berdasarkan kemampuan.

Berhubungan dengan Magnitude (level), Generality, Strength. Para pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas ketika diatur berdasarkan tingkat kesulitan, mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dan yang terakhir kekuatan dalam keyakinannya sesuai dengan aspek – aspek dari efikasi diri yang diungkapkan oleh Bandura.

Menurut Bandura (Jess Feist & Feist, 2010:213-215) faktor – faktor yang bisa memengaruhi efikasi diri antara lain adanya faktor pengalaman, pengamatan, kondisi fisik dan emosional. Para pegawai akan memiliki efikasi diri dengan pengaruh oleh hal yang mendorongnya untuk melakukan perilaku yang menggambarkan memiliki efikasi diri tinggi ketika pegawai mempunyai

pengalaman dalam menguasai sesuatu yang akan meningkatkan performa dalam kinerja. Lalu, adanya role model akan mempermudah individu dalam mengenali kemampuannya. Terakhir kondisi fisik dan emosional.

Menurut gagasan yang dikemukakan oleh Alwisol (2009:287) mengemukakan jika efikasi diri berhubungan dengan keyakinan dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan. Peneliti mengidentifikasi adanya faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu budaya, jenis kelamin, jenis tugas status individu dalam lingkungan, informasi kemampuan diri dan pengembangan karir.

Variabel ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena, aspek maupun faktor dari efikasi diri ini memiliki kesinambungan yang bisa memengaruhi tingkatan kinerja yang dimiliki oleh Pegawai.

### 3. Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga didapatkan signifikansi dan nilai F hitung adalah  $4,758 > 3,15$  dan nilai signifikansi yang dicapai adalah  $0,011 < 0,05$ . kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,087 atau 8,7% yang artinya Persepsi pelaksanaan mutasi dan Self Efficacy memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam tolak ukur dalam penelitian ini seperti percaya diri, optimis terhadap diri sendiri, objektif, tanggung jawab dan rasional.

Variabel persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena, aspek maupun faktor dari persepsi pelaksanaan Mutasi dan efikasi diri ini memiliki kesinambungan yang bisa saling memengaruhi. Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai bisa dari motivasi diri individu, kepuasan

dalam bekerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan yang meliputi suasana kerja, kompensasi yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya, dan Desain pekerjaan sebagai penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen (persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri) dimana menunjukkan hasil yang signifikan secara simultan hal ini boleh menjadi bahan pertimbangan terhadap masing-masing pegawai untuk lebih memahami teori yang ada pada penelitian ini. Berawal dari persepsi yang akan membentuk sudut pandang yang akan menciptakan karakter karyawan dengan setiap permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan, kemudian dari efikasi diri akan menciptakan karyawan yang lebih inovatif dari rasa percaya dirinya atas kemampuan dan kreativitas yang dimiliki untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memberikan rasa semangat.

Secara keseluruhan, penelitian ini dilakukan sesuai dengan norma prosedur ilmiah yang sudah ada. Yang pertama adalah bahwa hanya variabel persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri yang diuji sebagai pengaruh potensial terhadap kinerja pegawai. namun, masih banyak pengaruh potensial lainnya terhadap kinerja pegawai seperti gaji/tingkat pengasilan, lingkungan kerja, bagaimana budaya organisasi yang diterapkan, bentuk kepemimpinan, pendidikan, jaminan sosial, komunikasi, kualitas dan kemampuan keterampilan pegawai dan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan meliputi item yang digunakan dan fokus kajian terlalu sempit karena hanya mencakup pegawai di Biro SDMA Sekretariat Jendral DPR RI. Peneliti juga mencantumkan item skala perubahan pada lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh dari persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terhadap perilaku kinerja pegawai pada pegawai Biro SDMA Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi pelaksanaan mutasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro SDMA yang artinya persepsi pelaksanaan mutasi terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja pegawai pada Biro SDMA. Semakin tinggi tingkat persepsi pelaksanaan mutasi pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jendral DPR RI.
2. Efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro SDMA yang artinya efikasi diri terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan pada Biro SDMA. Semakin tinggi tingkat efikasi diri pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jendral DPR RI.
3. Persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro SDMA yang artinya persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan pada Biro SDMA. Semakin tinggi tingkat persepsi pelaksanaan mutasi dan efikasi diri pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jendral DPR RI.

## B. Saran

Dari hasil penelitian ini menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sempurna. Sebabnya diharapkan setidaknya bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mampu lebih meningkatkan kinerja para pegawainya dengan memberikan edukasi mengenai teori dari penelitian ini yaitu persepsi pelaksanaan mutasi, efikasi diri.

### 2. Bagi Subjek Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan para pegawai mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan persepsi pelaksanaan mutasi, efikasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bahan acuan penelitian dan membantu peneliti mengkaji variabel yang sama secara lebih mendasar, menggunakan pembaruan dari skala yang sudah dicantumkan dan Ddianjurkan tidak menggunakan item dari skala penelitian. Selain itu, lebih baik menambah dan mengganti beberapa variabel yang ada dengan variabel lain yang dapat melibatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai seperti, gaji/tingkat penghasilan, lingkungan kerja, bagaimana budaya organisasi yang diterapkan, bentuk kepemimpinan, pendidikan, jaminan sosial, komunikasi, kualitas dan kemampuan keterampilan pegawai dan faktor-faktor lainnya untuk memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 74 Universitas Kristen Petra Perusahaan. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Aa. Anwar Prabu *Mangkunegara*. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199-212.
- Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor* (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta). Aksara.
- Alex Sobur. 2003. *Psikologi Umum*. Pustaka Setia, Bandung.
- Alfinuha, S., & Nuqul, F. L. (2017). Bahagia Dalam Meraih Cita-Cita: Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Teknik Arsitektur Ditinjau Dari Regulasi Emosi Dan Efikasi Diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12-28.
- Anggara, Fery, Yusuf, Muri, A. Dan Marjohan, 2016. Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Modeling Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Siswa Dalam Menghadapi Ujian. *Konselor*, 5 (1): 43.
- Astuti, Diah Riris. 2016. *Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai Dimangrove Kaso Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Volume 1 Hlm(16-56). Yogyakarta : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga.
- Astuti, Rahmaniyah Dwi Dan Irwan Iftadi. 2016. *Analisis Dan Perancangan Sistem Kerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Edisi Ii. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Cv Alfabeta.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka

Pelajar.

Bilson, Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitabel*, Edisi Pertama, Jakarta, Pt. Gramedia Pustaka Utama.

Cut *Zurnali*, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

Edy *Sutrisno*. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group

Fitriyanti, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Mm Journal*, 2(1), 260-266.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe

Hanggarini, Putu Mirah Ayu. 2012. *Pengaruh Pengadaan Sdm Serta Dan Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bali Tourism Development Corporation (Btdc)*. Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

Hariandja, M.T.E. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Herlambang, B. R. (2015). Analisis penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kualitas kelayakan kerja menggunakan jaringan syaraf tiruan backpropagation: Studi kasus pada PG. Kebon Agung Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Hosniyatun, A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rsud Dr. Abdoer Rahem Situbondo).

Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja

Grafindo Persada. Jakarta: Sasmita Bros.

Jannah, A. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inka (Persero) Madiun (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426.

Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 80-89.

Khoeriyah, A. (2019). Analisis Kebijakan Mutasi Dan Evaluasi Implementasinya Dalam Penyelesaian Konflik Perburuhan Pengemudi Angkutan Kota Semarang (Studi Kasus Pada Perusahaan Angkutan Yang Terdaftar Di Sp Siak Sri Indrapura). *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 23(3), 0-0.

Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 7(2): Pp : 171-188.

Latipun. (2015) *Psikologi Eksperimen Edisi Kedua*. Malang: Umm Press

Maria, E. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Mutasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Kekal Mandir. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 1(2).

Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintah Kabupaten Badung. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70-79.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemo, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.

Jakarta: Sasmita Bros.

Nugroho, D. S. (2021). Pengaruh Mutasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Di Pg. Gondang Baru Klaten.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Prajitno. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Uin Sunan Gunung Djati Bandung

Priyanto, Dwi. 2014. Spss 22 : Pengolahan Data Terpraktis, Yogyakarta : Andi Offset

Priyatno, D. 2010. Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss. Yogyakarta: Gava Media.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.

Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017, October). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. In *Fipa: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Santoso, R. J. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Pt Timatex Salatiga (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Sastia, N. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jne Express Cabang Utama Medan.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Pt Refika Aditama. Bandung.*
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv.Mandar Maju.*
- Sekarmiati, V. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Shihab, M. Q (2005) Tafsir al misbah jilid 1 Lentera Hati
- Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4)
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.*
- Soeprihanto.2001. Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: Bpfe.*
- Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Cv Alfabeta.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Da R&D. Bandung: Cv Alfabeta.*
- Suradji, 2009, *Manajemen Kepegawaian Negara Modul Pendidikan Dan Pelatihan*

Prajabatan Golongan Iii, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.

Taufik, M., & Lailiyah, S. (2018). Realisasi Mutasi Dan Promosi Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Mizan*, 13(2), 351-364.

Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Titien, T. (2016). Penyusunan Dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.

Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502-515.

Winarsunu, Tulus. (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self Concept, Self Efficacy, And Interpersonal Communication Effectiveness Of Student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65-76.

### *Lampiran 1 Blueprint Penelitian sebelum gugur*

#### 1. Blueprint Persepsi Pelaksanaan Mutasi

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Kognisi	Pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu.	1,4,7	10,13,16	6
Afeksi	Komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek,  Keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menimbulkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata.	2,5,8	11,14,17	6
Konasi	Motivasi, sikap para pegawai yang disandarkan pada penilaian terhadap sejauh mana keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menumbuhkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata	3,6,9	12,15,18	6
JUMLAH				18

#### 2. Blueprint Self efficacy

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Magnitude (level)	Tingkat kesulitan suatu tugas, implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba dan dihindari.	1,4,7	10*,13,16*	6
Generality	Dimensi ini berkaitan dengan bidang tingkah laku. Beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku	2*,5,8*	11,14,17	6

	aktivitas dan situasi yang bervariasi.			
Strength	Derajat kemantapan individu terhadap keyakinan/Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	3,6*,9	12,15,18*	6
JUMLAH				18

*Lampiran 2 Skala penelitian sesudah gugur*

1. Skala Penelitian Persepsi pelaksanaan mutasi

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Kognisi	Pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu.	19,22*,25	28,31,34	6
Afeksi	Komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek,  Keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menimbulkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata.	20,23*,26	29*,32*,35	6
Konasi	Motivasi, sikap para pegawai yang disandarkan pada penilaian terhadap sejauh mana keefektifan pelaksanaan mutasi dalam menumbuhkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik serta tindakan nyata	21,24,27	30*,33,36	6
JUMLAH				18

Keterangan \* = Item yang gugur

## 2. Skala penelitian Self Efficacy

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
Magnitude (level)	Tingkat kesulitan suatu tugas, implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba dan dihindari.	19,22*,25	28,31,34	6
Generality	Dimensi ini berkaitan dengan bidang tingkah laku. beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku aktivitas dan situasi yang bervariasi.	20,23*,26	29*,32*,35	6
Strength	Derajat kemantapan individu terhadap keyakinan/Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	21,24,27	30*,33,36	6
JUMLAH				18

Keterangan \* = Item yang gugur

### *Lampiran 3 Hasil Uji coba skala penelitian*

#### *Hasil Uji coba skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi*

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Kognisi	1. Saya dapat melayani/menanggapi suatu hal dgn cepat melalui apa yang sudah saya lalui dimasa lalu	3. Pengalaman masa lalu menghambat saya dalam berkerja

	2. Saya mempunyai rasa percaya diri tinggi ketika memiliki pengetahuan lebih	2. Menurut saya hal baru dalam pekerjaan tidak terlalu penting untuk dipelajari
	3. Saya merasa ketika memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih memudahkan saya dalam bekerja	4. Terkadang kegagalan membuat saya takut mencoba jenis pekerjaan yang baru
Afeksi	1. Saya sadar bahwa emosi tidak stabil dapat mempengaruhi kinerja saya	6. Bagi saya tidak terlalu penting memiliki rekan dilingkungan pekerjaan
	2. Saya siap bekerja dalam tekanan apapun	
	3. Memiliki rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi emosi saya	7. Saya kerap kali tidak bersemangat mengikuti kegiatan dilingkungan pekerjaan
Konasi	8. Saya merupakan orang yang rajin	1. Menunda nunda pekerjaan adalah kebiasaan saya
	9. Saya yakin memiliki perilaku yang baik	2. Rekan kerja saya kurang menyukai sikap saya didalam pekerjaan
	10. Saya termasuk orang yang disiplin terhadap peraturan	3. Saya termasuk orang yang tidak bisa mengikuti tata tertib

**Hasil Uji coba skala Self Efficacy**

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Magnitudo (level)	1. Saya senang bila mendapat tugas-tugas yang menantang 2. Saya merasa tertantang untuk tugas-tugas	1. Saya takut tugas yang menantang, tidak dapat menyelesaikannya

	yang belum pernah saya kerjakan 3.Saya yakin dengan berusaha, saya akan mencapai hasil tugas yang sesuai dengan target saya	2. saya merasa kurang perlu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan 3. Saya merasa kurangnya kerja keras dalam mengerjakan tugas akan berpengaruh kepada kinerja
Generalit y	1. Saya dapat mengatasi permasalahan ketika mengalami hambatan dalam bekerja 2. Saya memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerjakan 3. Saya menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan apa yang saya punya dalam diri	1. Terkadang saya pesimis terhadap kinerja saya sampai mengganggu aktivitas dalam bekerja 2. Bagi saya keberhasilan menghadapi permasalahan yang dihadapi adalah hal yang biasa–biasa saja 3. Menurut saya tidak ada yang harus dipersiapkan dalam bekerja
Strength	1. Saya dapat mengerjakan apapun lebih baik dari yang lain. 2. Menurut saya, saya tidak mengalami hambatan dalam bekerja 3. Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1. Saya ragu terhadap kemampuan yang saya miliki 2. Saya takut mencapai hasil tugas yang kurang maksimal, bila menghadapi tugas–tugas baru yang belum pernah saya kerjakan 3. Kegagalan yang saya alami saat mengerjakan tugas membuat saya khawatir untuk mencapai hasil yang lebih baik

***Lampiran 4 Uji skala penelitian***

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Saudara(i)

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya ORIZA FIARGITA PUTRI dari Universitas Islam Negri Walisongo Semarang, Program Studi S1 Psikologi dan Kesehatan.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai pegawai dilingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui "Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Mutasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada BiroSDMA Sekretariat Jenderal DPR-RI" Saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu.

Silahkan Bapak/Ibu memilih jawaban dibawah ini dari yang sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, sesuai dengan nilai di bawah ini :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Link :

Terima kasih telah berpartisipasi dalam kuesioner ini.

Segala identitas dan hasil jawaban dari Bapak/ibu akan dijamin kerahasiaannya, karena data hanya digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu sangat berarti bagi penyelesaian tugas akhir ini Atas kesediaannya dan Kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

### 1. Hasil Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE

Kognisi	1. Saya dapat melayani/menanggapi suatu hal dgn cepat melalui apa yang sudah saya lalui dimasa lalu	3. Pengalaman masa lalu menghambat saya dalam berkerja
	2. Saya merasa ketika memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih memudahkan saya dalam bekerja	4. Terkadang kegagalan membuat saya takut mencoba jenis pekerjaan yang baru
Afeksi	5. Saya siap bekerja dalam tekanan apapun	6. Bagi saya tidak terlalu penting memiliki rekan dilingkungan pekerjaan
		7. Saya kerap kali tidak bersemangat mengikuti kegiatan dilingkungan pekerjaan
Konasi	8. Saya merupakan orang yang rajin	11. Rekan kerja saya kurang menyukai sikap saya didalam pekerjaan
	9. Saya yakin memiliki perilaku yang baik	
	10. Saya termasuk orang yang disiplin terhadap peraturan	

## 2. Hasil Skala Efikasi diri

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Magnitudo (level)	1. Saya senang bila mendapat tugas–tugas yang menantang	2. Saya takut tugas yang menantang, tidak dapat menyelesaikannya
		3. saya merasa kurang perlu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
		4. Saya merasa kurangnya kerja keras dalam mengerjakan tugas akan berpengaruh kepada kinerja
Generalitas	5. Saya dapat mengatasi permasalahan ketika mengalami hambatan dalam bekerja	7. Terkadang saya pesimis terhadap kinerja saya sampai mengganggu aktivitas dalam bekerja
	6. Saya memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja	

Strength	8. Saya dapat mengerjakan apapun lebih baik dari yang lain.	11. Saya ragu terhadap kemampuan yang saya miliki
	9. Menurut saya, saya tidak mengalami hambatan dalam bekerja	12. Saya takut mencapai hasil tugas yang kurang maksimal, bila menghadapi tugas-tugas baru yang belum pernah saya kerjakan
	10. Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	13. Kegagalan yang saya alami saat mengerjakan tugas membuat saya khawatir untuk mencapai hasil yang lebih baik

*Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*

Validitas Variabel Y = Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>Y.1</b>	16.6	6.776	0.486	0.759
<b>Y.2</b>	16.71	6.034	0.468	0.766
<b>Y.3</b>	16.54	6.373	0.638	0.729
<b>Y.4</b>	16.77	6.064	0.564	0.739
<b>Y.5</b>	16.69	6.104	0.479	0.761

Reliabilitas Variabel Y = Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>756</b>	<b>5</b>

Validitas Variabel X = Persepsi Pelaksanaan Mutasi

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.20	44.282	.392	.759
X2.2	43.29	48.092	.029	.782
X2.3	43.23	46.123	.181	.774
X2.4	43.26	43.079	.436	.755
X2.5	43.14	43.950	.406	.758
X2.6	43.14	44.126	.347	.762
X2.7	43.26	43.903	.428	.757
X2.8	43.00	43.588	.441	.755
X2.9	43.57	46.252	.190	.773
X2.10	42.97	46.793	.100	.781
X2.11	43.20	43.282	.400	.758
X2.12	43.20	47.812	.029	.785
X2.13	43.34	43.526	.469	.754
X2.14	43.06	42.526	.441	.754
X2.15	43.37	41.593	.530	.747
X2.16	43.31	43.516	.442	.755
X2.17	43.34	42.408	.477	.752
X2.18	43.23	41.534	.555	.745

Reliabilitas Variabel X = Persepsi Pelaksanaan Mutasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	18

Validitas Variabel X = Self Efficacy

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
<b>X1.1</b>	42.17	39.97	0.632	0.767
<b>X1.2</b>	42.03	45.734	0.047	0.804
<b>X1.3</b>	42.03	40.558	0.517	0.774
<b>X1.4</b>	42.17	42.44	0.348	0.785
<b>X1.5</b>	42.37	40.24	0.674	0.766
<b>X1.6</b>	42.06	44.055	0.195	0.795
<b>X1.7</b>	42.29	43.151	0.352	0.785
<b>X1.8</b>	42.4	44.894	0.115	0.8
<b>X1.9</b>	42.17	43.323	0.325	0.787
<b>X1.10</b>	42	45.882	0.073	0.799
<b>X1.11</b>	42.23	41.358	0.458	0.778
<b>X1.12</b>	42.29	42.504	0.348	0.785
<b>X1.13</b>	42.4	39.776	0.535	0.771
<b>X1.14</b>	42.4	41.482	0.444	0.779
<b>X1.15</b>	42.17	38.793	0.601	0.766
<b>X1.16</b>	42.14	43.244	0.254	0.792
<b>X1.17</b>	42.14	39.303	0.555	0.77
<b>X1.18</b>	41.71	44.151	0.19	0.796

Reliabilitas Variabel X = Self Efficacy

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<b>0.872</b>	<b>18</b>

*Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif*

		X1	X2	Y
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		28.38	32.21	15.10
Std. Deviation		2.999	3.113	2.385
Minimum		22	22	10
Maximum		34	38	22

*Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2.24958052
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.074
	Negative	-47
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas*

Variable Y dan X1

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y X 1	Between Groups	(Combined)	68.345	11	6.213	1.109	0.368
		Linearity	28.37	1	28.37	5.065	0.028
		Deviation from Linearity	39.975	10	3.998	0.714	0.709
	Within Groups		380.855	68	5.601		
	Total		449.2	79			

Variable Y dan X2

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y X 2	Between Groups	(Combined)	67.024	12	5.585	0.979	0.477
		Linearity	26.086	1	26.086	4.573	0.036
		Deviation from Linearity	40.938	11	3.722	0.652	0.777
	Within Groups		382.176	67	5.704		
	Total		449.2	79			

**Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	14.898	3.801		3.919	0		
	0.182	0.086	0.229	2.12	0.037	0.99	1.011
	0.167	0.083	0.218	2.013	0.048	0.99	1.011

**Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.898	3.801		3.919	0
X1	0.182	0.086	0.229	2.12	0.037
X2	0.167	0.083	0.218	2.013	0.048

**Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	49.412	2	24.706	4.758	.011b
Residual	399.788	77	5.192		
Total	449.2	79			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

***Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi***

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332a	0.11	0.087	2.279

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 13 Surat Permohonan Izin Riset

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**  
Jalan Prof. Dr. Haidar Kari D1, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50187  
Telepon (024) 7643330, Website: [ik.walisongo.ac.id](http://ik.walisongo.ac.id), Email: [ik@ik.walisongo.ac.id](mailto:ik@ik.walisongo.ac.id)

---

Nomor : 191/Ua.10.7/D1/KM.00.01/1/2023  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth :  
Bapak/Ibu Pimpinan Pusdiklat  
Sekretariat Jenderal DPR RI  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan untuk memberikan izin penelitian kepada :

1. Nama : Oriza Fiangita Putri DJ
2. Nim : 1807016096
3. Jurusan : Psikologi
4. Waktu Penelitian : November Sd Selesai
5. Lokasi Penelitian : Sekretariat Jenderal DPR RI
6. Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Pelaksanaan mutasi *Self Efficacy* terhadap kinerja Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 18 Januari 2023  
Mengetahui  
An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan

  
Bada Buchori, S. Ag., M.Si.

Tembusan Yth :  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai laporan).

## Lampiran 14 Surat Pemberitahuan Penelitian



### SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270  
TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id)

Nomor : B/1967/DL.01.04/1/2023  
Sifat : Biasa  
Derajat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan Penelitian

20 Januari 2023

**Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
Jl. Prof. Dr. Hamka, Km.01, Kampus III, Ngaliyan  
Semarang**

Menindaklanjuti surat Saudara nomor 191Un.10.7/D1/KM.00.01/1/2023, tanggal 18 Januari 2023, perihal Penelitian, dengan ini kami beritahukan bahwa Sekretariat Jenderal DPR RI dapat menerima mahasiswa Saudara, a.n:

Nama : Oriza Fiargita Putri DJ  
Nomor Mahasiswa : 1807016096  
Program Studi : S1 Psikologi

untuk melakukan kegiatan Penelitian di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI dengan judul penelitian *Pengaruh Persepsi Pelaksanaan mutasi Self Efficacy terhadap Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI* yang dimulai tanggal 23 Januari 2023 sampai dengan 8 Maret 2023.

Apabila dalam pelaksanaan penerimaan peserta Penelitian ini terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Saudara dapat melaporkan melalui tautan [bit.ly/LaporPusdiklatDPRRI](https://bit.ly/LaporPusdiklatDPRRI).

Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
Ptt. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan

**Hernadi**

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Setjen DPR RI.

*Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian*



**SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270  
TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id)

Nomor : B/3968/DL.01.04/3/2023  
Sifat : Biasa  
Derajat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

24 Maret 2023

**Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
Jl. Prof. Dr. Hamka, Km.01, Kampus III, Ngaliyan  
Semarang**

Menunjuk surat Saudara nomor : 191Un.10.7/D1/KM.00.01/I/2023 tanggal 18 Januari 2023, perihal Izin Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi S1 Psikologi, dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa Saudara, a.n :

Nama : Oriza Fiargita Putri DJ  
Nomor Induk : 1807016096  
Program Studi : Psikologi

Telah selesai melakukan Penelitian dengan judul "*Pengaruh Persepsi Pelaksanaan mutasi Self Efficacy terhadap Pegawai pada Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI*" di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI yang dimulai tanggal 23 Januari 2023 sampai dengan 8 Maret 2023.

Kami beritahukan juga bahwa hasil penelitian Mahasiswa saudara dapat dipublikasikan sesuai dengan kebutuhan. Apabila dalam pelaksanaan penerimaan peserta Penelitian ini terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Saudara dapat melaporkan melalui tautan [bit.ly/LaporPusdiklatDPRRI](http://bit.ly/LaporPusdiklatDPRRI).

Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
Pit. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan  
**Hernadi**

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Setjen DPR RI.

*Lampiran 16 Item Pembaharuan Skala Persepsi Pelaksanaan Mutasi*

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Kognisi	1. Saya dapat melayani/menanggapi suatu hal dgn cepat melalui apa yang sudah saya lalui dimasa lalu	1. Pengalaman masa lalu menghambat saya dalam berkerja
	2. Saya merasa ketika memiliki pengetahuan lebih memudahkan saya dalam bekerja	2. Terkadang kegagalan membuat saya takut mencoba jenis pekerjaan yang baru
Afeksi	1. Saya siap bekerja dalam tekanan apapun	1. Bagi saya tidak terlalu penting memiliki rekan dilingkungan pekerjaan
		2. Saya kerap kali tidak bersemangat mengikuti kegiatan dilingkungan pekerjaan
Konasi	1. Saya merupakan orang yang rajin	1. Rekan kerja saya kurang menyukai sikap saya didalam pekerjaan
	2. Saya yakin memiliki perilaku yang baik	
	3. Saya termasuk orang yang disiplin terhadap peraturan	

*Lampiran 17 Item Pembaharuan Efikasi Diri*

ASPEK	PERTANYAAN	
	FAVORABLE	UNFAVORABLE
Magnitude (level)	1. Saya yakin bila mendapat tugas–tugas yang menantang	1. Saya takut tugas yang menantang, tidak dapat menyelesaikannya
		2. saya merasa kurang perlu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
		3. Saya merasa kurangnya kerja keras dalam mengerjakan tugas akan berpengaruh kepada kinerja
Generality	1. Saya yakin dapat mengatasi permasalahan ketika mengalami hambatan dalam bekerja	1. Terkadang saya pesimis terhadap kinerja saya sampai mengganggu aktivitas dalam bekerja
	2. Saya yakin dalam memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerjakan	
Strength	1. Saya yakin dapat mengerjakan apapun lebih baik dari yang lain.	1. Saya ragu terhadap kemampuan yang saya miliki
	2. Saya mempunyai keyakinan bahwa saya tidak mengalami hambatan dalam bekerja	2. Saya takut mencapai hasil tugas yang kurang maksimal, bila menghadapi tugas–tugas baru yang belum pernah saya kerjakan
		3. Kegagalan yang saya alami saat mengerjakan tugas membuat saya

		khawatir untuk mencapai hasil yang lebih baik
--	--	---

***DAFTAR RIWAYAT HIDUP***