

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN TULANG BAWANG PROVINSI LAMPUNG	<i>Ketut A, Iskandar Ali Alam, Habiburahman, Hendri Dunan</i>	1-7
MANAJEMEN PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI SMPN 14 KOTABUMI LAMPUNG UTARA	<i>Meri Astuti, Karwono, Defrizal, Haninun</i>	8-14
PENGARUH TINGKAT LITERASI DIGITAL DAN KUALITAS TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG TURIS KE WISATA BAHARI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19	<i>Rahmat, Tina M. B, Andala R. P. B, Tri Lestira Putri W</i>	15-25
STRATEGI PENJUALAN PRODUK FRUIT SALAD LAMPUNG BERBASIS <i>SOFT SYSTEM METHODOLOGY</i>	<i>Wenny P.S, M Yusuf S. Barusman, M. Oktavianur, Hepiana P</i>	26-36
PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) MAGELANG	<i>Dian Marlina Verawati</i>	37-44
DAMPAK MUTASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI BANTEN	<i>Dita Oki Berliyanti</i>	45-51
PERAN KOMUNIKASI PEMASARAN DAN FORMAT SIARAN TERHADAP MINAT MAHASISWA UNTUK MENJADI PENYIAR RADIO PRO 2 FM BANDUNG	<i>Marceilla Hidayat</i>	52-58
ANALISIS STUDI KELAYAKAN PENDIRIAN BUMD PARIWISATA (TAMAN KEHATI) DI KABUPATEN BANDUNG	<i>Nono Wibisono</i>	59-73
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERANG BANTEN	<i>Sarfilianty Anggiani</i>	74-80
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KULINER “THE CRUNCHY” DI KARAWANG	<i>Yanti Tayo, Dinda Arabella</i>	81-91

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 11	Nomor 2	Halaman 1 – 91	Bandar Lampung September 2022	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Dampak Mutasi dan *Training* Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten

Dita Oki Berliyanti¹

¹Universitas Trisakti

Corresponding e-mail: ditaoki67@gmail.com

Abstrak

Kebutuhan SDM era 4.0 bercirikan terampil secara digital, termasuk pada sektor publik yang mengedapankan layanan. SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas demi terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal dapat dipengaruhi oleh faktor mutasi dan pelatihan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Wilayah (Kanwil) Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten. Permasalahan yang dialami adalah kemampuan pegawai belum memberikan hasil optimal, keterbatasan jumlah dan peserta pelatihan, dan capaian kinerja pegawai berfluktuatif cenderung menurun dibanding periode sebelumnya. Populasi penelitian berjumlah 57 orang. Penelitian menggunakan Pendekatan kuantitatif dengan mutasi dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Desain kausalitas dan metode survey bersifat deskriptif asosiatif digunakan dalam metode penelitian dengan menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan mengamati obyek penelitian di lapangan berupa wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan analisis data regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa mutasi dan pelatihan kerja bersama-sama bertanda positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Kanwil DJPd atau disebut Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Kata Kunci: *Mutasi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

SDM yang berkualitas, kompeten dan beretika dan terampil digital merupakan aset utama bagi organisasi di era 4.0. SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pengelolaan SDM yang baik harus diterapkan pada organisasi publik. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu faktor yang harus dikelola dengan baik terkait manajemen PNS adalah faktor mutasi. Mutasi baik jabatan struktural maupun non struktural harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan berfokus pada pengetahuan dan peyediaan keterampilan/keahlian khusus bagi pegawai sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan kerja erat kaitannya dengan mutasi kerja, dimana ketika pegawai melaksanakan kerja di tempat baru tentunya memerlukan pengetahuan, keterampilan dan keahlian sebagai bekal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Kanwil (Kantor Wilayah) Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten merupakan instansi vertikal yang bertanggung jawab langsung dan tepat di bawah Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Kanwil DJPb memiliki tugas seperti melaksanakan koordinasi, membina, melakukan supervise dan asistensi, membimbing dan mendukung secara teknis, melakukan monitor, mengevaluasi, menganalisis dan melakukan kajian dalam menyusun laporan keuangan, mempertanggungjawabkan bidang perbendaharaan yang berdasar pada peraturan undang-undang.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kanwil DJPb Provinsi Banten memiliki fungsi pembinaan, koordinasi dan supervisi serta menjadi representasi Kementerian Keuangan di daerah. PNS pada Kanwil DJPb Provinsi Banten, adalah PNS pusat, artinya dalam melaksanakan pengabdian kepada negara bersedia untuk ditugaskan di instansi pusat maupun di seluruh instansi vertikal yang terdapat di seluruh Indonesia. Instansi vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan terdiri dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Jumlah kantor didominasi oleh KPPN. Oleh karena itu sebagian besar Pegawai pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan bertugas di KPPN. KPPN sebagai instansi

vertikal terbanyak tentunya mempunyai tugas dan fungsi yang sangat berbeda dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Hasil observasi awal sebelum penelitian diperoleh data terdapat 39 persen pegawai bertugas tidak sesuai *homebase* dan didominasi oleh pegawai yang meduduki jabatan. Berdasarkan lama bertugas, sebanyak 33 persen dari total pegawai melaksanakan tugas kurang dari 2 tahun dan 21 persen kurang dari 1 tahun. Nilai Kinerja Kanwil DJPb Provinsi Banten tahun 2020 secara keseluruhan sebesar 105,89. Nilai ini masih di bawah nilai maksimal yaitu 120. Nilai kinerja organisasi dalam 4 (empat) tahun terakhir cenderung menunjukkan penurunan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Mutasi

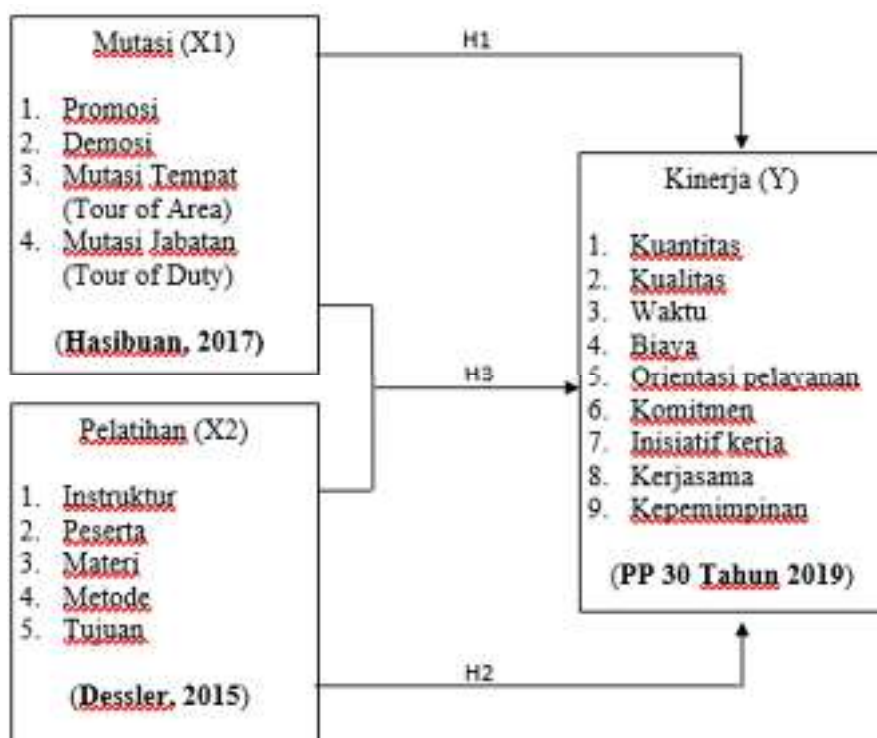
Definisi mutasi menurut Malayu (2017), ialah sebuah perbedaan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan dari sebelumnya apa menjadi yang lainnya, perubahannya dapat berua vertical dan horizontal dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan

Menurut Dessler (2005), Pelatihan adalah metode yang digunakan untuk memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut Sitti Nurbaya (2020), pelatihan merupakan sebuah giat atau kegiatan yang perusahaan lasanakan, tujuannya adalah agar meningkatnya suatu skill, membantu dalam mempernaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai. Menurut Dessler (2015) indikator pelatihan terdiri dari: Instruktur, Peserta, Metode, Materi, dan Tujuan.

Kinerja

Kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, ialah keberhasilan kerja yang telah mencapai target organisasi/ unit yang nantinya akan masuk ke Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Target kinerja meliputi aspek: Kuantitas, Kualitas, Waktu, dan Biaya. Perilaku kerja meliputi aspek: Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja sama, dan Kepemimpinan. Kinerja dapat diartikan secara singkat merupakan sebuah hasil kerja yang mana dapat baik atau buruk (Barusman, 2014)



Gambar 1. Kerangka pikir

Metodologi Penelitian

Desain penelitan menggunakan desain kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari mutasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan survey

sebagai metode pencarian data, penelitian ini sifatnya deskriptif asosiatif yang mana peneliti coba untuk deskripsikan hasil penelitian melalui hubungan/pengaruh yang tujuannya adalah untuk mencari tahu adakah pengaruh antar variabel satu dan lainnya. Penelitian ini mendeskripsikan masing-masing variabel berdasarkan rumus statistik (Sugiyono, 2015). Terdapat variabel bebas sebanyak dua dan satu variabel terikat didalam penelitian ini, tiap variabel mempunyai indikator yang rumusnya dimasukkan dalam draft pertanyaan menggunakan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Nilai r hitung			Nilai r tabel	Hasil
	Mutasi	Pelatihan	Kinerja		
Item1	0.324	0.546	0.647	0.266	Valid
Item2	0.446	0.747	0.739	0.266	Valid
Item3	0.496	0.678	0.545	0.266	Valid
Item4	0.456	0.530	0.461	0.266	Valid
Item5	0.547	0.337	0.539	0.266	Valid
Item6	0.754	0.598	0.658	0.266	Valid
Item7	0.669	0.718	0.667	0.266	Valid
Item8	0.668	0.640	0.694	0.266	Valid
Item9	0.711	0.759	0.720	0.266	Valid
Item10	0.525	0.641	0.602	0.266	Valid

Sumber: data diolah, 2021

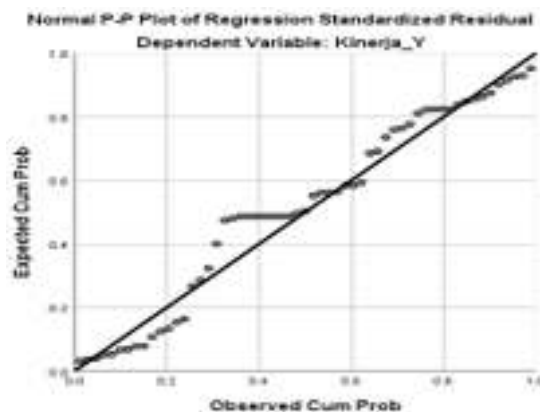
Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa seluruh item variabel mutasi, pelatihan, dan kinerja adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Nilai Alfa	r tabel	Kondisi	Hasil
Mutasi	0.854	0.266	Nilai Alfa > r tabel	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.861	0.266	Nilai Alfa > r tabel	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.873	0.266	Nilai Alfa > r tabel	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa ketiga variabel reliabel. Menurut Sujarweni (2014), analisis regresi linier berganda bermodel ini bisa dibilang dengan model yang paling cocok atau terdapat ketepatan didalam estimasi, tidak bias dan konsisten, dan apabila model itu terpenuhi asumsi secara normalitas serta bebas dari klasik asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data time series atau disebut juga autokorelasi.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2011).

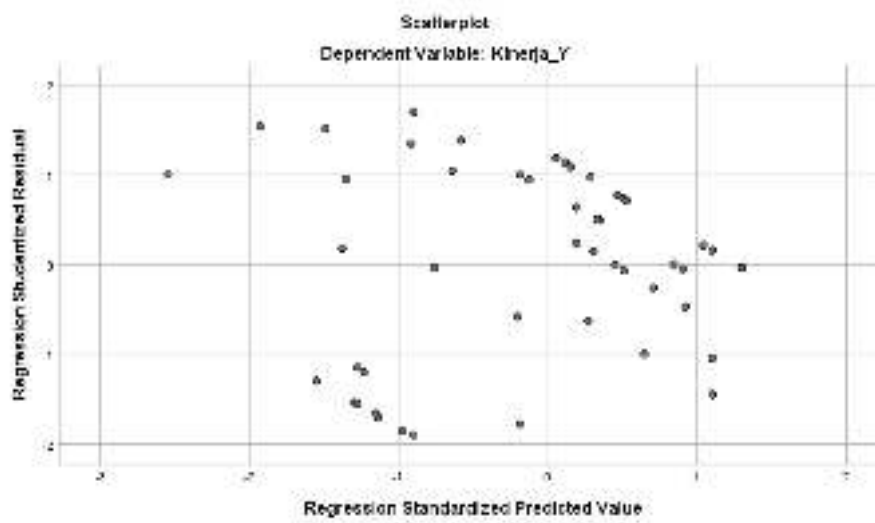
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Mutasi_X1	.410	2.438
	Pelatihan Kerja_X2	.410	2.438

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
 Sumber: data diolah output SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena masing-masing variabel bebas bernilai *tolerance* sebesar 0.410 dan nilai VIF 2.438, hasil ini sesuai dengan yang didapat oleh Ghazali (2011) dimana ia mengatakan bahwa tidak adanya kejadian gejala multikolinieritas, apabila nilai Toleransinya sebesar > 0.100 dan nilai VIF < 10.00.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplots

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas, dikarenakan tidak terdapatnya pola yang jelas atau gelombang-gelombang, lebar lalu menyempit seperti digambar *scatterplots*, dan juga titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hasil ini sesuai dengan pendapat Ghazali (2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Statistik Regresi Linier Ganda	Nilai
Std. Deviation Kinerja_Y	3.484
Constanta Intercept (a)	18.828
Koefisien regresi variabel X ₁ (b ₁ X ₁)	0.146 X ₁
Koefisien regresi variabel X ₂ (b ₂ X ₂)	0.479 X ₂
Persamaan regresi	Y= 18.828+ 0.146X ₁ +0.4794X ₂
R (Correlation)	0.697 atau 69.7%
R ² (R Square)	0.483 atau 48.5%
F _{hitung}	25.466
F _{tabel} pada Taraf Signifikan 5%	3.15
DF ₁ Uji F (k-1) = (3-1)	2
DF ₂ Uji F (n-k) = (57-2)	55

Sumber: data diolah output SPSS, 20.0

Hasil uji hipotesis yang bersama-sama diperoleh hasil F_{hitung} adalah 25.145 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 55$ dan signifikansinya 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.15, jadi bandingannya F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah sebesar $25.466 > 3.15$. Berdasarkan perbandingan tersebut diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig.=0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi dan Pelatihan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Uji Parsial (Uji F-Statistik)

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi

Statistik Koefisien Regresi	Nilai
t_{hitung} variabel X_1	1.145
t_{hitung} variabel X_2	3.632
t_{tabel} pada Taraf Signifikan 5% (0.05/2)	0.025
DF Uji t ($n-k-1$) = (57-2-1)	54

Sumber: data diolah output SPSS, 20.0

1. Pengujian koefisien regresi variabel Mutasi (X_1)
 Dengan menggunakan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), karena uji dua sisi maka 2,5% ($\alpha = 0,025$) dan $N = 57$ diperoleh t_{tabel} sebesar = 2.005. Karena t_{hitung} 1.145 < tabel t 2.005, maka H_0 diterima, berarti jika dilihat parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan diantara Mutasi dengan Kinerja Pegawai.
2. Pengujian koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_2)
 Dengan menggunakan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), karena uji dua sisi maka menjadi 2,5% ($\alpha = 0,025$) dan $N = 57$ diperoleh t_{tabel} sebesar = 2.005. Karena t_{hitung} 3.632 > t tabel 2.005, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja dengan Kinerja pegawai.

Interpretasi

Hasil analisis deskriptif data variabel Mutasi berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara keseluruhan menyatakan bahwa setiap pernyataan masuk dalam kategori sangat baik, namun terdapat satu pernyataan yang mendapatkan persentase capaian terendah yaitu sebesar 87,72 untuk indikator demosi dengan pernyataan “Demosi jabatan diberikan kepada pegawai yang ditetapkan melanggar peraturan”, dari hasil kuesioner terdapat 2 (dua) responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan 3 (tiga) responden yang memberikan tanggapan Ragu-ragu. Hal ini menjadi perhatian bahwa penetapan pemberian demosi jabatan kepada pegawai harus benar-benar dilatarbelakangi oleh pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil analisis data variabel Pelatihan kerja berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara keseluruhan menyatakan sebagian besar pernyataan masuk dalam kategori sangat baik, terdapat satu pernyataan masuk dalam kategori baik dengan persentase capaian terendah yaitu sebesar 69,82 untuk indikator metode pelatihan kerja yaitu “Pelaksanaan pelatihan diselenggarakan dengan metode jarak jauh efektif”, dari hasil kuesioner terdapat 2 (dua) responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 9 (sembilan) responden tidak setuju, dan 13 (tiga belas) responden ragu-ragu. Hal ini memerlukan perhatian bahwa pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan dengan metode jarak jauh berpotensi tidak efektif. Masih hasil analisis data variabel Pelatihan kerja terdapat satu pernyataan dengan kriteria sangat baik namun memperoleh persentase capaian terendah kedua yaitu sebesar 88,42 untuk pernyataan terkait indikator tujuan pelatihan kerja yaitu “Peserta pelatihan melakukan *sharing knowledge* kepada pegawai lain di kantor yang tidak mendapat kesempatan mengikuti pelatihan”, dari hasil kuesioner diperoleh 1 (satu) responden memberikan tanggapan tidak setuju, dan 3 responden sangat tidak setuju, hal ini perlu menjadi perhatian bahwa penyelenggaraan pelatihan yang terbatas harus dapat diperoleh manfaatnya oleh seluruh pegawai.

Hasil analisis data variabel Kinerja berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara keseluruhan menyatakan bahwa setiap pernyataan masuk dalam kategori sangat baik, namun terdapat satu pernyataan yang mendapatkan persentase capaian terendah yaitu sebesar 87,72 untuk pernyataan terkait dengan indikator Biaya “Anggaran biaya yang diperlukan untuk mencapai target kinerja tersedia”, dari hasil kuesioner terdapat 1 (satu) responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan 4 (empat) responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Hal ini memerlukan perhatian bahwa dalam rangka mencapai target kinerja masih ditemukan tidak tersedianya anggaran biaya untuk mencapai target kinerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Mutasi dan Pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Berdasarkan hasil uji regresi variabel Mutasi dengan Kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Mutasi dengan Kinerja pegawai. Berdasarkan deskripsi data variabel mutasi

pada tabel 5 tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan dikategorikan Sangat Baik, hal ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan telah memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada organisasi, sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryono (2008), yang menyatakan rotasi jabatan adalah suatu giat ketenagakerjaan yang hubungannya dengan proses pindah alih fungsi tugas, tanggungjawab dan status ketenagakerjaan dari seorang pegawai yang tujuannya adalah untuk kepuasan pegawai yang bersangkutan agar yang dikembalikan oleh pekerjaannya adalah dengan memberi prestasi kepada perusahaan secara maksimal.

Serta pelaksanaan mutasi telah memberikan manfaat bagi organisasi dan pegawai, menurut Simamora (2013), Manfaat dari mutasi antara lain untuk terpenuhinya kebutuhan pegawai di unit bagian lain yang masih kurang pegawai tanpa harus mempekerjakan orang baru, terpenuhinya keinginan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan, akan merasa fresh karena kejenuhan melakukan pekerjaan yang sama terus menerus motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Selain itu pelaksanaan mutasi pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten telah memenuhi ketentuan terkait Mutasi yaitu mutasi PNS melakukan perhatian dalam prinsip larangan konflik kepentingan sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 73 ayat (7).

Hasil uji regresi variabel Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Mutasi dengan Kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian (Trijanuar, 2016) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan variabel yang terbentuk karena 2 (dua) dimensi yakni: pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat lain juga penelitian oleh (Landa, 2018), (Sandamali, Padmasiri, Mahalekamge, dan Mendis, 2018) menyatakan bahwa program pelatihan yang telah dilakukan dan diterapkan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dikemukakan oleh Nurbaya (2020), ialah sebuah giat yang terlaksana karena organisasi yang membuat, tujuannya adalah untuk meningkatkannya, membantu dan perbaikan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang segera akan diberikan tugas untuk pengerjaan pekerjaan yang sudah ada di dalam lembaga (rencana pendidikan jangka pendek). Definsi pelatihan ini berhubungan erat dengan kebijakan mutasi yang diterapkan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten yang selalu melakukan mutasi secara periodik sesuai dengan jenjang jabatan pegawai.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : Mutasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja pegawai, Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan kinerja pegawai, dan Mutasi dan Pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Implikasi

1. Pelatihan kerja yang dilaksanakan secara jarak jauh dapat efektif apabila pegawai yang ditugaskan mengikuti pelatihan dapat fokus dengan cara dibebastugaskan dari pelaksanaan tugas sehari-hari dan disediakan ruangan khusus yang terbebas dari gangguan selama pelatihan berlangsung, serta didukung dengan fasilitas komputer/laptop serta jaringan internet yang memadai. Setelah pegawai mengikuti pelatihan diharuskan untuk membuat action plan agar pengetahuan/keterampilan/keahlian yang diperoleh bermanfaat bagi seluruh pegawai dengan cara *sharing knowledge*. Dengan metode pelaksanaan pelatihan jarak jauh yang efektif dan manfaat pelatihan diterima oleh seluruh pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten dapat ditingkatkan lebih optimal dengan memberikan dukungan pemenuhan anggaran biaya yang seluruhnya menjadi wewenang dan tanggungjawab organisasi, dan setiap pegawai mulai dari jenjang pelaksana hingga pejabat diharapkan mampu memotivasi orang lain dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengelolaan mutasi telah diimplementasikan secara profesional. Pola mutasi yang diterapkan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten sudah diterapkan dengan sangat baik. Kebijakan pola mutasi yang sudah sangat baik ini diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi agar tidak memberikan pengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja pegawai di masa mendatang, diantaranya dengan pemenuhan rumah dinas atau asrama yang memadai bagi pegawai yang bertugas tidak di *homebase*, serta tujuan mutasi periode berikutnya agar tetap menyelaraskan antara kepentingan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Mutasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, diharapkan bagi peneliti berikutnya agar menggunakan variabel bebas lain selain mutasi sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra., & Mihdar, Fauzi. (2014). *The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Dessler, Garry. (2005) *Human Resource Management. Upper Saddle River: Prentice Hall*
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Elizabeth L. (2018). *Influence of Training on Employees Performace in Publik Institution in Tanzania. International Journal of Human Resource Studies*. 8 (2). 324 – 336
- H. Trijanuar. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinera Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*. 4 (10). 168 – 175
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Semarang Universitas Diponegoro
- M. Firdaus. (2019). *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nurbaya. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- S. Sastrohadiwiryono. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sandamali, Padmasiri Mahalekamge Mendis. (2018). *The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. International Invention of Scientific Journal*. 2 (1). 12 – 17
- Simamora Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Sujarweni. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara