

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seperti diketahui, setiap perusahaan atau instansi-intansi ingin meningkatkan kinerja bagi para pegawainya. Program perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Fenomena kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki prilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan organisasi, langkah tersebut diantaranya dengan penerapan sistem mutasi.

Pada dasarnya sistem mutasi selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan

Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

prestasi kerja pegawai. Proses membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi ada berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh jika seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau didepartemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada kerugian perusahaan. Maka untuk menghindari hal tersebut perlu diadakannya sasaran atau standar kinerja untuk menunjang seberapa besar prestasi tingkatan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan sistem tugasnya. Diwaktu pada saat mengalami mutasi seorang pegawai tersebut mampu mengemban pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya serta juga mampu serta, pegawai tersebut lebih berkembang untuk mendapat pengetahuan lebih dari pekerjaannya itu.

Mathis dan Jackson (A.A Anwar Prabu (2006:380) mendefinisikan standar kinerja (performance standards) sebagai tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja (benchmarks), tujuan, atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Pegawai akan dinilai prestasi kerjanya sampai sejauh mana mereka telah mampu mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Organisasi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan kata lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui penilaian tertentu. Penilaian dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui dan

membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi. Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan atau dimutasikan, menurunkan kemungkinan didemosikan serta membuat mereka semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Selain itu dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik perusahaan juga menetapkan penetapan atau sasaran kinerja bagi para pegawai. Dari sasaran kinerja ini akan muncul sebuah hasil indikator prestasi seorang pegawai yang dimana dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama serta kompetensi kepemimpinan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon yang dimana untuk mewujudkan suatu prestasi kerja bagi pegawainya menetapkan sebuah ketetapan kinerja. Sebagaimana pada pasal 8 Perda nomor 6 tahun 2008 bahwa Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) yang bertanggungjawab kepada Walikota yang dimana tugasnya mencakup yaitu memimpin, merumuskan, dan mengkoordinasikan kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD), melakukan pembinaan dan pengarahan kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) serta menyelenggarakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan Badan Kepegawaian

dan Diklat (BKD) agar terlaksana dengan baik, efektif dan efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara antara penulis dengan Bapak Sudarsono, S. Sos kepala bagian Kasubid Pengembangan Karir Pegawai pada Bidang Pengembangan Karier dan Pembinaan Kepegawaian yang menyangkut salah satunya dengan prestasi kerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota (BKD) Cilegon. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa terdapat fenomena dalam pengurusan prestasi kerja pegawai, yang dimana prestasi kerja pegawai dinilai satu tahun sekali, yaitu dinilai dari awal bulan Januari sampai dengan akhir bulan Desember. Hal ini juga tergantung dari pemasukkan pegawai baru itu sendiri, biasanya pegawai yang baru masuk pada awal bulan, sehingga perhitungan kinerja pegawai itu langsung didata atau diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Parameter tersebut apabila diakumulasikan akan membentuk nilai total (100%), yang menandakan bahwa individu tersebut berprestasi.

Sehubungan dengan tidak diizinkannya data mengenai hasil akhir penilaian sasaran kinerja pegawai per individu, maka penulis hanya mencantumkan penilaian prestasi kerja berkelompok. Data mengenai hasil akhir penilaian sasaran kinerja kelompok ditampilkan pada Tabel 1.1. Tabel tersebut menunjukkan adanya empat indikator untuk Penilaian Sasaran Kinerja Kelompok. Setiap indikator tersebut terkait erat dengan parameter penilaian prestasi yang telah dipaparkan sebelumnya.

Pada Tabel 1.1 memperlihatkan adanya presentase pengukuran kinerja yang berbeda-beda setiap tahunnya. Ada beberapa indikator sasaran yang mengalami peningkatan kinerja dari tahun ke tahun dan ada juga mengalami penurunan. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa nilai kinerja untuk beberapa indikator belum optimal, yang diindikasikan belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana pencapaian standar untuk seluruh jumlah indikator berbeda-beda sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan, dalam perhitungan dengan hasil realisasi yang merujuk dari indikator sasaran kinerja.

Tabel 1.1
Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja (BKD) Kota Cilegon
Tahun 2010-2012

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	Persentase Pencapaian Rencana / Tingkat Capaian (%)
1	2	3	5
Terwujudnya pola pengembangan dan pembinaan pegawai melalui sistem standar kinerja	Rasio pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan dengan pejabat yang telah memenuhi persyaratan diklat kepemimpinan	90%-100% (2010)	91%
		90%-100% (2011)	92%
		90%-100% (2012)	85%
	Psoses kedisiplinan pegawai dalam kegiatan kerja	90%-100% (2010)	100%
		90%-100% (2011)	95%
		90%-100% (2012)	92%
Terciptanya aparatur yang mampu melaksanakan tugas	Prosentase kerjasama antar pegawai dalam diklat teknis	90%-100% (2010)	98%
		90%-100%	94%

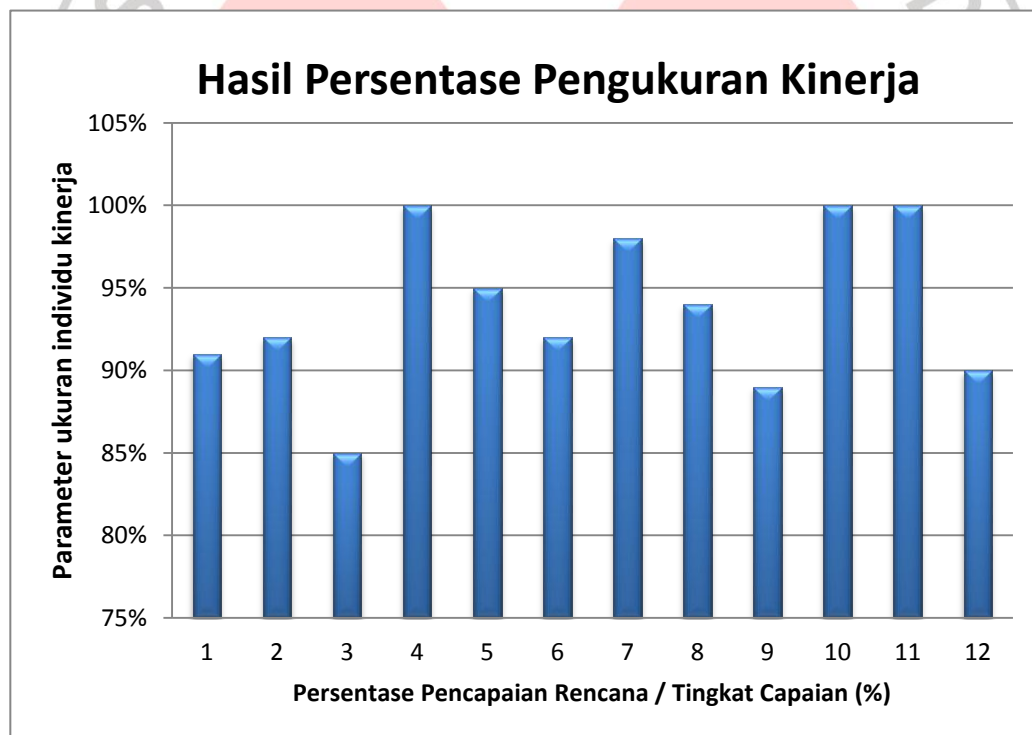
Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan fungsi sesuai kebutuhan organisasi	dan fungsional	(2011)	
		90%-100% (2012)	89%
Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat dengan berbasis sistem informasi	Rasio jumlah pegawai yang masuk dalam data base SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian)	90%-100% (2010)	100%
		90%-100% (2011)	100%
		90%-100% (2012)	90%

Sumber : Pemerintah Kota Cilegon Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD)



Gambar 1.1
Persentase Hasil Pengukuran Kinerja BKD Kota Cilegon

Hasil presentase penilaian kinerja yang sebelumnya telah dipaparkan menunjukkan bahwa prestasi kerja di beberapa indikator Badan Kepegawaian dan

Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Diklat (BKD) Kota Cilegon di lihat dari tiga tahun terakhir kurang optimal. Proses dari persentase pencapaian rencana atau tingkat capaian dalam persen, bahwa terdapat perubahan-perubahan di setiap hasil indikator kinerja yang merujuk dari sasaran strategis, yaitu dengan ketidak optimalnya hasil yang kurang dari target yang telah di tentukan.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurun atau kurang optimalnya prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon yaitu dengan adanya peningkatan ketidakhadiran absensi yang menjadi salah satu faktor menurunnya prestasi kerja terlihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Ketidakhadiran Jam Kerja Pegawai(BKD) Kota Cilegon
Tahun 2010-2012

No	Indikasi	Tahun		
		2010	2011	2012
1	Jumlah Pegawai	43 Pegawai	43 Pegawai	43 Pegawai
2	Jumlah Hari Kerja	10284 Hari	10089 Hari	10362 Hari
3	Jumlah Kehadiran/Apel	7702 Hari	8603 Hari	705 Hari
4	Jumlah Tidak Hadir	2607 Hari	1486 Hari	3305 Hari
5	Persentase Kehadiran	76%	85%	68%
6	Persentase Tidak Hadir	26%	14%	33%

Sumber: Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai

Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu tahun 2010 persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 26%, kemudian tahun 2011 mengalami kenaikan absensi sebesar 14% yang dimana tingkat tidak hadir karyawan lebih menurun di bandingkan di tahun 2010, dan pada tahun 2012 persentase ketidakhadiran sebesar 12,17% hal ini mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan ada pegawai yang tidak masuk karena sakit, izin, cuti maupun tanpa keterangan (alpa). Kebanyakan pegawai juga banyak yang terlambat masuk kantor. Hal ini menjadi salah satu faktor menurunnya prestasi kerja.

Terkadang seorang pegawai mengalami kejenuhan atas pekerjaannya, hal ini akan menurunkan hasil kinerja pegawai tersebut, sehingga dapat menghambat tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai pun ingin memperoleh kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Sistem mutasi kerja ini, dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Dengan demikian mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar.

Hal ini dilakukan pimpinan kalau seseorang sudah mengikuti pelatihan dan pembinaan personal namun tetap saja bekerja dengan kinerja jauh di bawah

standar organisasi dan berkelakuan tidak baik. Sedangkan rotasi akan dapat menimbulkan kecemasan kalau perpindahan tempat pekerjaan tidak dijelaskan alasannya dan membuat yang bersangkutan bekerja dengan tidak nyaman. Rotasi bisa percuma saja apabila tidak ada efek pengembangan mutu SDM dan karir dari karyawan bersangkutan. Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan, langkah tersebut diantaranya dengan sistem mutasi pegawai. Sistem mutasi pegawai selain dapat meningkatkan prestasi kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Proses dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi pegawai ada berbagai beberapa pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri.

Berkaitan dengan fenomena kinerja pegawai yang telah tertuang pada data-data sasaran kinerja serta persentase kehadiran pegawai yang kurang maksimal menandakan para pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota (BKD) Cilegon kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dari data yang di dapat di atas menandakan bahwa masalah prestasi kerja yang terjadi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota (BKD) Cilegon bukan hanya di sebabkan

berdasarkan pada ukuran sasaran kinerja dan tingkat kehadiran seorang pegawai, melainkan dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Salah satu aspeknya menurunnya prestasi kerja pegawai yaitu karena kejenuhan akan pekerjaan yang dirasakan oleh para pegawai yang dimana sangat mempengaruhi prestasi kerjanya. Kejenuhan tersebut harus diatasi dengan adanya sistem mutasi kerja/perpindahan kerja yang nantinya akan memberikan dampak positif kepada pegawai dalam mengerjakan tugas maupun kepada perusahaan itu sendiri (Wahyudi,B.1996:167). Berikut data sistem mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon selama tiga tahun terakhir dapat dilihat dari data pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Sistem Mutasi Kerja Pegawai (BKD) Kota Cilegon
Tahun 2010-2012

<i>Tahun</i>	<i>Jumlah Pegawai Yang di Mutasi</i>
<i>2010</i>	<i>38 pegawai</i>
<i>2011</i>	<i>56 pegawai</i>
<i>2012</i>	<i>45 pegawai</i>
<i>Jumlah</i>	<i>139 pegawai</i>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Berdasarkan table diatas, bahwa pada tiga tahun terakhir ada 139 karyawan yang dimutasikan, dari data diatas dapat diketahui karyawan mengalami

mutasi, baik secara vertikal maupun horizontal, salah satu mutasi yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon adalah perputaran jabatan biasanya untuk menghindarkan terjadinya kejenuhan dan kebosanan dari seorang tenaga kerja, agar ada penyegaran pada setiap karyawannya sehingga pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi pegawai tidak dirasakan sebagai beban berat dan berdampak pada penurunan prestasi kerja. Sistem mutasi pegawai tidaklah mudah terutama dalam menentukan ukuran yang dijadikan dasar penerapan program mutasi, siapa yang akan dimutasi, ditambah lagi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adalah faktor sosiologi dan faktor psikologi.

Salah satu upaya Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, dalam mencapai tujuannya adalah dengan memberikan dorongan moril kepada para pegawai agar lebih berprestasi dalam bekerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Penanganan Mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada karyawan maupun perusahaan. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang karyawan sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja karyawan tidak berdampak pada penurunan prestasi kerja.

Proses dari beberapa permasalahan dan fenomena yang tampak pada perusahaan, berdasarkan hasil pengamatan mutasi telah dilakukan secara vertikal maupun horizontal, tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Selain diantaranya, seorang pegawai sudah lama dalam satu

jabatan atau didepartemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan, Adanya beberapa karyawan yang dimutasikan karena tidak menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan tidak diselesaikan sebagaimana mestinya, pegawai mengalami kejenuhan karena terlalu lama dalam satu pekerjaan atau tugas sehingga pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi pegawai tidak dirasakan sebagai beban berat yang menurunkan Prestasi Kerja.

Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, selalu berusaha dengan baik untuk mengelola para pegawainya, salah satu hal yang dilakukan adalah sistem mutasi pegawai yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, secara efektif dan efisien, maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaan dan mendukung kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para karyawannya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak diharapkan pula. Beranjak dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

“Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian *Merit System* Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon”.

Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah, menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan, serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut, yang dimana telah terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon. Salah satu upaya Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, dalam mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja. Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Penanganan Mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada karyawan maupun perusahaan.

Banyak faktor-faktor permasalahan yang tampak pada perusahaan, berdasarkan hasil pengamatan mutasi telah dilakukan secara vertikal maupun horizontal, tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Selain diantaranya, seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau didepartemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi kerja karyawan. Adanya beberapa karyawan yang dimutasikan karena tidak menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan tidak diselesaikan

sebagaimana mestinya, pegawai mengalami kejenuhan karena terlalu lama dalam satu pekerjaan atau tugas sehingga pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi pegawai tidak dirasakan sebagai beban berat yang menurunkan Prestasi Kerja.

Penelitian ini perlu adanya batasan masalah agar dalam pembahasannya tepat menuju sasaran dan tidak menyimpang. Untuk Menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian, maka masalah penelitian akan di batasi dengan pembatasan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian terbatas pada sistem mutasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.

1.3 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka peneliti harus merumuskan masalah sehingga jelas dari mana harus dimulai, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas sistem mutasi pegawai bagian *merit system* di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon?

2. Bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon?
3. Adakah pengaruh sistem mutasi pegawai bagian *merit system* terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh system mutasi pegawai terhadap prestasi kerja karyawan disebuah perusahaan. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana efektivitas gambaran tingkat sistem mutasi pegawai bagian *merit system* di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.
3. Mengetahui adakah pengaruh sistem mutasi pegawai bagian *merit system* terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Hasil penelitian ini diharapkaan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian yang lebih komprehensif untuk pengembangan perusahaan

Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengenai pentingnya sistem mutasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi institusi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan mutu perusahaan khususnya dalam mengoptimalisasikan kinerja pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.



Anton Aliyana, 2014

Pengaruh Sistem Mutasi Pegawai Bagian Merit System Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu