

## ANALISIS KINERJA BERDASARKAN FAKTOR EKSTERNAL (Studi Kasus pada Pegawai DPMG Kabupaten Pidie Jaya)

Andi Satria<sup>1\*)</sup> & Ibrahim Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepala Bidang Pembinaan Pemerintahan Mukim dan Gampong DPMG Pidie Jaya

<sup>2</sup>Dosen Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

\*) email: ajuve.as@gmail.com

Received: January 3, 2025; Accepted: January 12, 2025; Published: March 2, 2025; Page: 07 – 12

DOI: [10.51179/eko.v17i1.3142](https://doi.org/10.51179/eko.v17i1.3142)

### ABSTRACT:

*The study analyzed external factors of employees in improving their performance. Study on employees of the Community and Village Empowerment Service (DPMG) of Pidie Jaya district. External factors, limited to excess work mutation, workload and interpersonal conflict that occurs in the DPMG Pidie Jaya environment. With a quantitative associative method and research objects of 42 employees. The results found that: (1) Increased employee performance has a positive effect from the implementation of employee work mutations. (2) The effect of workload has a positive impact on employee performance, (3) Interpersonal conflict also has a negative effect on employee performance. 4) Simultaneously, work mutation, workload and interpersonal conflict contribute to changes in employee performance by 52,6%.*

*Keywords:* employee performance, work mutation, workload, interpersonal conflict

### ABSTRAK:

Penelitian menganalisis faktor-faktor eksternal pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Studi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) kabupaten Pidie Jaya. Faktor eksternal, dibatasi pada ekses mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan DPMG Pidie Jaya. Dengan metode asosiatif kuantitatif dan objek penelitian sebanyak 42 pegawai. Hasilnya ditemukan bahwa: (1) Peningkatan kinerja pegawai ada efek positif dari pelaksanaan mutasi kerja pegawai. (2) Efek beban kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, (3) Dan konflik interpersonal berefek negatif terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal memberi kontribusi atas perubahan kinerja pegawai sebesar 52,6%.

Kata Kunci: kinerja pegawai, mutasi kerja, beban kerja, konflik interpersonal

### 1. Pendahuluan

Keberadaan Kabupaten Pidie Jaya atas dasar Undang-undang Nomor 07 Tahun 2007 antara lain bertujuan menukseskan otonomi daerah. Maka adanya Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong sesuai Qanun Pidie Jaya No 4/2016 dan Qanun No 5/2020 bertugas penyelenggaraan dalam pembinaan kemasyarakatan. Selain itu tentu memiliki tanggung jawab untuk melaporkan hasil program kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi, guna lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas jalannya roda pemerintahan dan

proses pembangunan di Kabupaten Pidie Jaya, khusus dalam pembinaan kemasyarakatan.

Ada beberapa faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai DPMG, khususnya dalam hal faktor eksternal pegawai, antara lain mutasi pegawai, beban kerja, konflik antar pegawai, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja. Pimpinan DPMG harus mampu menilai kelayakan pegawai dengan penempatan posisi yang sesuai, memprediksi jumlah pegawai yang diperlukan dengan melihat target yang akan dicapai dan menghitung berdasarkan kemampuan

yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai. Di samping terus berkomunikasi meminimalisasi konflik kepentingan di lingkungan kerjanya.

Hal tersebut akan menjadi cara efektif bagi optimalisasi kerja dan produktivitas pegawai sesuai standar kerja DPMG dan pegawai dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya dan ditunjang dari lingkungan kerja yang sehat, khususnya tidak ada konflik yang serius dari perbedaan latar belakang pegawai DPMG.

Program mutasi bagian dari penempatan posisi dan tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keahlian dan atau kemampuan. Terkadang, ada beberapa pegawai yang menderita perlakuan mutasi pegawai, namun dalam manajemen yang sehat, hal ini sesuatu Langkah strategis dan salah satu kegiatan evaluasi.

Mutasi yang dilakukan dengan kebijakan yang tepat dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Namun, mutasi yang terlalu sering atau tidak sesuai dengan peraturan dapat mengganggu kinerja pegawai.

Masalah lain, yang harus dihadapi pegawai DPMG, yakni beban kerja. Karena hal ini bisa dua makna, dapat menentukan peningkatan kinerja pegawai dan bisa sebaliknya. Istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk di selesaikan.

Beban kerja pada DPMG terkadang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan waktu melihat pada visi dan misi, tugas pokok, fungsi. Sehingga dalam mengelola pemerintahan memiliki tantangan yang cukup berat, yang dalam kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan pemerintahan. Masalah beban kerja dan lingkungan kerja pun menjadi urusan yang perlu dibenahi.

Pegawai yang bekerja saat ini pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie Jaya harus mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan dari setiap pegawai guna menutupi kekurangan pegawai yang ada, upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam pemerintahan menitik beratkan penekanan pada masalah beban kerja.

Penelitian Siburian, *et al.* (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan, pada saat organisasi dapat menetapkan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja dapat berkelanjutan. Karena beban kerja bisa salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan.

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

Disamping itu persoalan lain, juga masih ditemukan adanya konflik interpersonal. Sebenarnya konflik sebagaimana dinyatakan Rahim (2011) adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interitas sosial seperti individu, kelompok, atau organisasi. Dan Wijono (2012) konflik interpersonal adalah suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi.

Hal ini menjadi startegis kepemimpinan kantor, sedini mungkin harus menggali potensi ini dan memberi pendekatan komunikasi yang intensif.

## 2. Tinjauan Teori

Penguatan kinerja pekerja, bagian dari pembangunan manusia yang berkualitas yang dibutuhkan instansi pemerintah, agar kepercayaan publik makin baik dan bermartabat.

### *Peningkatan Kinerja dari aspek Pengaturan Mutasi kerja Pegawai*

Program mutasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif. Beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai mutasi kerja dan kinerja pegawai adalah: kebijakan mutasi, frekuensi mutasi, dan keterampilan pegawai.

Simamora (2016) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer, yang merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan keposisi lainnya. Dari sisi organisasi, mutasi pegawai digunakan untuk menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Sedangkan Sastro hadiwiryo (Kadarisman, 2012) menyatakan: "Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesuatu tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi".

Penelitian Husain (2022) dan Maisura, M., & Win, K. (2023) bahwa terdapat pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Peningkatan Kinerja dari aspek Pengaturan Beban kerja**

Menurut Dhania (2012) beban kerja adalah seperangkat atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang harus diperhatikan adalah kondisi kerja, pengukuran jam kerja dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Murdiyani (2010), harus ada kriteria khusus untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kinerja pegawai agar pegawai tidak merasa beban kerja tidak seimbang dengan kinerjanya. Beban kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Ryandini dan Nurhadi, 2020). Ketika terjadi peningkatan beban kerja bagi pegawai dalam batas kemampuan tertentu, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Idayanti *et al.* (2020) dan Win Konadi & Muntasir (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Sumatri & Gunawan (2022) menemukan tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

### **Analisis Kinerja dari aspek Konflik Interpersonal**

Saat terjadi konflik interpersonal pegawai maka dipastikan adanya sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014).

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, seperti adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja pengawai (Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. 2022).

Penelitian Muhammad, T., Idris, A., & Win, Konadi. (2023) dan Maulida, *et al.* (2024) menunjukkan terdapat pengaruh negatif konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3. Metodologi**

Data bersumber dari persepsi/penilaian pegawai, melalui daftar kuesioner. Penelitian menerapkan kuantitatif jenis asosiatif.

Sehingga dapat menjawab gubungan dan dampak serta kontribusi faktor-faktor eksernal yang diteliti terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis, dengan analisis regresi (Marwan, dkk, 2023). Adapun variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

VARIABEL	DIMENSI
Mutasi kerja (Hasibuan 2008)	Kebutuhan Pengetahuan Tanggung Jawab
Beban Kerja (Safitri & Astutik (2019))	Target Kerja yang dicapai Kondisi Kerja Pekerjaan Standar
Konflik Interpersonal (Wijono (2012))	Perbedaan Pendapat Perbedaan Kepribadian
Kinerja Pegawai (Dessler (2000))	Hasil Kerja Inisiatif Kecekatan Mental

## **4. Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **(a). Uji Validitas & Reliabilitas**

Penelitian menggunakan instrument kuesioner. Hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Koef. Validitas	Mutasi	Beban	Konflik
Max	0,889	0,920	0,805
Min	0,551	0,695	0,458
Mean	0,780	0,800	0,691
Std	0,086	0,083	0,109

Rata-rata tingkat validitas semua variabel eksogen diatas 0,50 maka dinyatakan valid dengan tingkat cukup tinggi.

Dan uji reliabilitasnya, dengan *Cronbach's Alpha*. hasilnya sebagaimana tabel 3 dibawah, yang dapat disimpulkan memuliki keandalan tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	$\alpha$	Items	Ket.
Mutasi Kerja	0,956	16	Realible
Beban Kerja	0,920	8	Realible
Konflik Interpersonal	0,891	9	Realible

Dalam penerapan analisis model regresi perlu di uji asumsi normalitas, Multikolinearitas, dan heteroskedatisitas. Diperoleh berturut-turut berikut ini:

Uji normalitas, menggunakan uji K-S, yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 4.

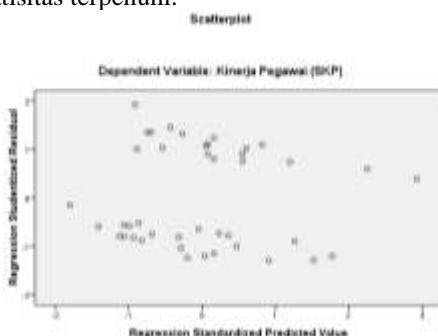
Tabel 4. Uji Normalitas; Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	-.0040968
	Std. Deviation	1.01691296
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.090
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		.431
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,233 yakni diatas taraf uji 5 Persen, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Lalu uji heteroskedastisitas dengan plot scatter gambar 1, tamoak bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Lalu uji Multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Mutasi Kerja	.224	4.465
Beban Kerja	.204	4.912
Konflik Interpersonal	.633	1.580

a. Dependent Variable: Kinerja (dengan nilai SKP)

Tampak nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga asumsi Multikolinieritas terpenuhi.

### Model Analisis Regresi

Hasil olahan data, dengan analisis regresi berganda diperoleh hasil (tabel 6), dimana berdasarkan uji F, model hubungan antara mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal dinyatakan signifikans berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Model Analisis Regresi (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.509	3	10.170	6.334	.000 <sup>b</sup>
Residual	1157.410	38	30.458		
Total	1187.919	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Dan koefisien regresi dalam model, diperoleh sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7. Taksiran Koefisien Regresi dan Uji-F

Model Regresi	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	92.130	9.182	10.034	.000
Mutasi Kerja	.142	.194	2.735	.000
Beban Kerja	.362	.401	3.901	.000
Konflik Interpersonal	-.122	.347	-2.565	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan uji – t yakni membuktikan secara parsial variabel independent dalam model signifikan atau tidak, ditunjukkan dalam kolom 4 tabel 7 diatas (uji-t).

Maka disimpulkan ketiga variabel yang diduga sebagai faktor eksternal yakni mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal secara parsial dinyatakan signifikans berpengaruh pada kinerja pegawai, pada taraf uji 5%.

### Pembahasan

Model regresi yang menyatakan hubungan mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai, dirumuskan sebagai:

$$Y = 92,130 + 0,142X_1 + 0,362X_2 - 0,122X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Faktor mutasi kerja berpengaruh positif (0,142) artinya apabila Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) kabupaten Pidie Jaya melakukan mutasi kerja yang tepat kepada para pegawai maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,142 satuan.
2. Faktor beban kerja juga berpengaruh positif (0,142) artinya apabila pegawai pada DPMG kabupaten Pidie Jaya mengelola dan mengatur beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai serta jabatannya, maka akan menaikkan rata-rata 0,420 satuan dari kinerja pegawai.
3. Namun faktor konflik interpersonal berimbang negatif pada kinerja pegawai. Maka pimpinan Dinas (DPMG) kabupaten Pidie Jaya, harus mampi mengidentifikasi dan mengetahui potensi konflik yang mungkin terjadi sekecil

- apapun agae dapat diminimalisasi dan dapat mempertahankan kinerja pegawai.
4. Selain itu juga menyakin ketiga faktor eksternal berhubungan dan memberi kontribusi pada kinerja pegawai dapat ditinjau dari ujuran koefisien korelasi dan determinasi, berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.760 <sup>a</sup>	.526	.051	5.519

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Hasil analisis koefisien korelasi menyatakan adanya hubungan faktor mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Pidie Jaya dengan kategori cukup erat ( $R = 0,760$ ). Dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,526 menjelaskan bahwa kontribusi faktor mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai pada DPMG Pidie Jaya sebesar 52,6 Persen.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- Faktor mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Faktor beban kerja juga berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
- Namun faktor konflik interpersonal berimbang negatif pada kinerja pegawai.
- Dan kontribusi faktor mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai pada DPMG Pidie Jaya sebesar 52,6 Persen.

## Daftar Pustaka

- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmara*, 4(7), 1-10.
- Anggriani Husain (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 15(1), 1-19, E-ISSN: 2747-0059
- Beri Sumantri, Erix Gunawan (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2 (1), 9-19, e-ISSN: 2774-6534.
- Dhania, Dhini Rama. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Fitriah dan Kamaruddin K. (2022). The Effect of Work Conflict, Workload and Work Stress on the Performance of State Elementary School Teachers in Ulim Pidie Jaya District, *Jurnal indOmara* 3(6), 20-28.
- Idayanti, *et al.* (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4(6): 29-37M.S. Siburian, Riane J. P., Sofia A.P.S (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, *Productivity*, 2(5), e-ISSN. 2723-0112
- Marwan H., Ibrahim S., Win K., dan Yusrizal A., (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi 2, Medan: Merdeka Kreasi.
- Maisura, M., & Win, K. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(1), 33-41.
- Maulida, Raihan I., Musrizal (2024). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kebupaten Pidie Jaya, *Singkite -Management, Business and Entreprenuership Journal*, 3(3): 46-53. ISSN 2964-9730 (Online).
- M. Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhammad, T., Idris, A., & Win, Konadi. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(3), 79-88.
- Murdiani, Hetty. (2010). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). *Jurnal UNS* (Sebelas Maret University).
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga

- Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Ryandini, T, and Nurhadi, M. 2020. The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(1) 8-14.
- Simamora, Henry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Win Konadi, Muntasir (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48-56.