**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi secara keseluruhan baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta/privat tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan organisasi dapat terwujud melalui produktivitas kerja yang ditunjukkan pegawainya. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi.

Produktivitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kemajuan dan kemunduran suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Pentingnya tingkat produktivitas kerja yang ditunjukan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi menujukan bahwa produktivitas kerja tidak bisa dibiarkan begitu saja akan tetapi harus diberi perhatian lebih, khususnya oleh para pimpinan yang diharapkan lebih memperhatikan bawahannya.

Tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari pegawai dapat terwujud jika prinsip *the right man in the right place* (maksudnya pegawai yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai ) sudah benar-benar diterapkan, dimana pada kenyataannya prinsip ini sangatlah sulit diwujudkan dalam organisasi terlebih lagi di organisasi pemerintahan. Cara atau upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pegawainya dengan melalui pengembangan pegawai. Stoner (1991) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutahiran peralatan, tetapi pada pengembangan karyawan/pegawai yang paling utama, seperti perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas. Pengembangan pegawai yang dapat dilakukan organisasi salah satunya melalui mutasi atau pemindahan. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan besangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Mutasi selama ini dipandang sebagai hal yang negatif oleh kebanyakan pegawai, karena pada umumnya mutasi digunakan untuk menghukum pegawai, padahal sebenarnya mutasi itu mempunyai cakupan yang cukup luas seperti mutasi vertikal yang termasuk didalammya yaitu promosi dan demosi, dan mutasi horizontal yang termasuk didalamnya yaitu rotasi atau transfer ke posisi yang mempunyai tingkatan yang sama. Mutasi mempunyai manfaat yang sangat besar bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri jika dilakukan dengan tepat dan benar, akan tetapi sebaliknya jika mutasi yang dilakukan tidak benar dan kurang tepat maka dapat merugikan organisasi itu sendiri, dan untuk organisasi atau instansi pemerintahan pelaksanaan mutasi harus didasarkan atau berpedoman pada apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

 Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/ pekerjaan/ tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfer atau production transfer di dalam suatu organisasi. Mutasi ini merupakan penempatan kembali (replacement) karyawan ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mencakup mutasi secara horizontal dan vertikal.

 Mutasi merupakan suatu bentuk dari prestasi kinerja yang diberikan karyawan. Dengan adanya mutasi, suatu perusahaan dapat melakukan suatu penilaian tentang seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga dapat berpengaruh pada perkembangan perusahaannya juga.

Dengan adanya mutasi, perusahaan dapat mengetahui posisi mana yang sesuai dengan kemampuan yang dimilik karyawannya sehingga prosedur kinerja yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mutasi vertikal adalah perubahan posisi pegawai yang bertujuan untuk mengembangkan/memperbaiki rotasi kinerja menjadi lebih baik

Dalam dunia ketenagakerjaan, aktivitas pemindahan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain bukanlah merupakan kegiatan yang dianggap rahasia. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas kinerja karyawan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal itu disebabkan tidak selamanya tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian tertentu merasa cocok dengan jenis pekerjaan maupun lingkungan tempat kerja mereka. Mungkin hal ini disebabkan kemampuan dan kualitas yang mereka miliki tidak sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, dalam arti kurang memberikan semangat, motivasi dan gairah kerja.

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job description) yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan.

Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, transfers, dan job rotation karyawan.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang setingkat. Biasanya mutasi tenaga kerja ini tidak disertai dengan peningkatan gaji, tanggungjawab, dan wewenang. Mutasi dilakukan terhadap seseorang tenaga kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk penyegaran kerja. Tindakan tersebut dilakukan manajer untuk menghindari kejenuhan, supaya tenaga kerja tidak bosan terhadap pekerjaannya. Mutasi tenaga kerja dapat terjadi atas kehendak pimpinan maupun permintaan karyawan itu sendiri. Tetapi, kebanyakan dilakukannya mutasi terhadap seorang karyawan atas kehendak pimpinan berdasarkan penilaian kerja.

Mutasi kerja secara vertical terbagi pula ke dalam beberapa cara, yaitu promosi dan demosi. Promosi adalah pemidahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Adapun manfaat dari promosi, yaitu :

1. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan
2. Untuk menciptakan persaingan yang sehat
3. Untuk membina jenjang karir karyawan
4. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan
5. Untuk mengisi formasi jabatan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia dari dalam perusahaan

Sebagai jaminan bagi karyawan bahwa setiap karyawan akan diberi kesempatan untuk maju.

Demosi adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan statusnya pun lebih rendah. Pada dasarnya demosi dapat terjadi karena beberapa hal, antara lain:

1. Karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan sehingga perlu diberi hukuman.
2. Perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga perusahaan melakukan reorganisaasi atau perampingan karyawan
3. Pengaruh dari keadaan pasar tenaga kerja, dimana suplay melebihi permintaan
4. Karyawan tidak mampu mengerjakan tugas dan pekerjaannya

Rendahnya tingkat produktivitas kerja dalam organisasi yang disebabkan oleh berbagai macam permasalahan, seperti kejenuhan pegawai terhadap posisi/jabatan/pekerjaannya, dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya diharapkan dapat diatasi melalui mutasi. Mutasi dapat dikatakan sebagai tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja pegawai didalam organisasi, selain itu mutasi juga bisa terjadi atas permintaan sendiri dari pegawai atau juga atas permintaan organisasi seperti karena adanya kekurangan personil pada suatu bagian untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan, seperti yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung sebagaimana ditentukan dalam Pasal 123 ayat (5) Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah, mengatur bahwa Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya, secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah.

Mutasi yang didasarkan atas permintaan sendiri maupun permintaan organisasi tentunya akan mempunyai efek pada produktivitas kerjanya yaitu terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut, hal ini terjadi karena pegawai masih harus beradaptasi dan menyesuaikan diri, serta masih belum terlalu mengerti akan tugas dan pekerjaannya di tempat yang baru, sehingga masih harus banyak mempelajari tugas-tugas baru yang diembannya. Akan tetapi untuk mutasi yang didasarkan atas permintaan organisasi tidak semua pegawai dapat menerima pemindahan tersebut karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya yang sebelumnya, yang pada akhirnya mereka tidak semangat dalam bekerja.

Tingkat produktivitas kerja dari Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung sendiri secara keseluruhan tidaklah rendah atau sudah cukup baik akan tetapi masih belum dapat dikatakan bagus atau tinggi, hal tersebut dapat terlihat dari terdapat cukup banyaknya pegawai yang rela untuk lembur demi menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah tersebut tidak lebih banyak dari pegawai yang sering pulang cepat atau malah sebelum waktunya tanpa menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil dari penjajagan yang dilakukan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung masih terlihat, bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator, sebagai berikut:

1. Pegawai yang mengalami mutasi tampak tidak memberikan kontribusi nyata terhadap pekerjaan nya. Contohnya: Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama penjajagan, peneliti mengamati bahwa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung masih belum dapat meneyelesaikan pekerjaan nya dengan tepat waktu, terlihat dengan masih banyaknya kepentingan pribadi yang lebih di utamakan pegawai.
2. Pegawai tidak mementingkan kualitas kerja yang telah ditetepkan oleh instansi. Contohnya: Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung bekerja belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
3. Terbatasnya anggaran yang dimiliki Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung sehingga program yang direncanakan tidak dapat terlaksana. Contohnya : sering munculnya program baru sedangkan anggaran yang dimiliki tidak ada.
4. Fasilitas yang dimiliki Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Contohnya: pegawai masih merasa kekurangan dalam hal alat-alat kerja yang mereka butuhkan.

Bertitik tolak dari permasalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikannya sebagai topik dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung”**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan membatasi dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung?
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Mutasi Terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung ditentukan oleh dimensi nutasi yaitu ketetapan posisi, sesuai pengetahuan, sesuai keterampilan dan sesuai kempuan (kompetensi).
2. Mengembangkan faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.
3. Menerapkan tentang upaya-upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh mutasi terhadap produktifitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung, serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian akademis sejenis di masa mendatang.

**1.4 Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung, diperlukan sajian teoritis yang menjadi tolak ukur. Dalam memecahkan suatu masalah perlulah diambil suatu teori untuk dijadikan sebagai landasan berpikir dalam mempermudah pemecahan masalah yang sedang disorot, dalam penelitian ini diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

**Kadarisman (2012:69)** mengemukakan bahwa:

**Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar dan merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *“the right man in the right place”* atau “orang tepat pada tempat yang tepat”.**

**Kadarisman** **(2012:69)** mengemukakan prinsip mutasi yaitu sebagai berikut:

1. **Memutasikan karyawan pada posisi yang tepat**
2. **Pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan**
3. **Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan**
4. **Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan (kompetensi)**

**Sutrisno (2016:102)** menyatakan bahwa:

**Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.**

**Sutrisno** **(2016:104-105)** mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. **Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

1. **Semangat kerja**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. **Pengembangan diri**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

1. **Mutu**

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

1. **Efisiensi**

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivutas yang memberikan pengruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Keterkaitan antara variabel mutasi dan produktivitas kerja di kemukakan oleh **Hasibuan** **(2010:102)** mengemukakan bahwa :

**Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.**

Komponen Produktivitas kerja menurut **(Sutrisno,2016:104)**, Sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Komponen Mutasi menurut **Kadarisman (2012:69)**,sebagai berikut:

1. Posisi yang tepat
2. Pekerjaan sesuai pengetahuan
3. Pekerjaan sesuai keterampilan
4. Pekerjaan sesuai kompetensi

Sumber *:* **Kadarisman (2012:69)**dan **Sutrisno (2016:104)** diolah oleh peneliti.

**Gambar 1.1**

**Model Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan gambar diatas,maka jelaslah bahwa mutasi memiliki pengaruh yang erat dalam produktivitas kerja pegawai . oleh karena itu pegawai yang di mutasi harus memiliki kemampuan,kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan nya. Serta untuk meningkatkan produktivitas pegawai, pengembangan diri,mutu serta efisiensi sebagai kunci utama dalam produktivitas kerja.

**1.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis utama penelitan sebagai berikut:

"Adanya pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat DPRD kabupaten Bandung”

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statitik yang sudah operasional sebagi berikut:

Ho :$ρs=0$, artinya tidak ada pengaruh antara Mutasi (x) dengan

Produktivitas Kerja (Y)

Hi :$ρs\ne 0$, artinya ada pengaruh antara Mutasi (X) dengan

Produktivitas Kerja )

Berikut peneliti Gambarkan Paradigma Pemikiran seperti di bawah ini:

ε

Pyε

Pyx

**Gambar 1.2**

**Gambar Paradigma Pemikiran**

Keterangan :

X = Variabel Mutasi

Y = Variabel Produktivitas Kerja

 = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρyx =Besarnya pengaruh dari variabel Mutasi

ρy =Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

Berdasarkan hipotesis utama diatas maka peneliti mengemukakan definisi oprasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yaitu menunjukan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara Mutasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.
2. Mutasi adalah suatu kegiatan pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang di anggap setingkat atau sejajar yang merupakan kegiatan rutin pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.
3. Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasil kerja yang di peroleh pada sekretariat DPRD Kabupaten Bandung dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (X).

Berdasarkan hipotesis utama diatas, maka terdapat sub hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara Ketetapan Posisi (X1) terhadap

 Produktivitas Kerja (Y)

Hi : ρx1y*≠*0, terdapat ada pengaruh antara Ketetapan Posisi (X1)terhadap

 Produktivitas Kerja (Y)

1. Ho : ρx2y = 0, tidak ada pengaruh antara Sesuai Pengetahuan(X2) terhadap

Produktivitas Kerja (Y)

Hi : ρx2y*≠*0, terdapat ada pengaruh antara Sesuai Pengetahuan(X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Ho : ρx3y = 0, tidak ada pengaruh antara Ssesuai Keterampilan (X3)

terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Hi : ρx3y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Sesuai Keterampilan

(X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Ho : ρx4y = 0, tidak ada pengaruh antara Sesuai Kemampuan(X4) terhadap

Produktivitas Kerja (Y)

Hi : ρx4y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Sesuai Kemampuan(X4)

terhadap Produktivitas Kerja(Y)

**Pyx1**

**rx 1rx2**x4

**Pyx2**

**rx 1rx3**

**rx 2rx3**x4

**rx 1rx4**x4

**Pyx3**

**rx 3rx4**x4

**rx 2rx4**

**Pyx4**

**Gambar 1.3**

**Diagram Jalur Pengaruh X1X2X3X4 terhadap**

**Keterangan:**

X1 = Ketetapan Posisi

X2= Sesuai Pengetahuan

X3  = Sesuai Keterampilan

X4 = Sesuai Kemampuan

Y = Aspek Produktivitas Kerja

Pyx = Pengaruh Variabel Mutasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja

ε= Epsilo

Berdasarkan sub hipotesis diatas maka peneliti peneliti mengemukakan definisi operasional adalah sebagai berikut:

1). Ketetapan Posisi. Memutasikan pegawai pada posisi yang tepat dimana posisi yang tepat dipilih berdasarkan berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan pada kinerja yang ditunjukan pegawai pada posisi sebelumnya hal ini terdapat di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung

2). Sesuai Pengetahuan. Pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dilihat dari sejauh mana pelaksanaan mutasi didasarkan pada latar belakang pendidikannya di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

3). Sesuai Keterampilan. Pegawai yang didasarkan pada keterampilan yang dimiliki pegawai khususnya dalam bekerja, keterampilan pegawai dalam bekerja cukup diperhatikan dimana setiap pegawai mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hal ini terdapat di Sekretariat DPRD kabupaten Bandung.

4). Sesuai Kemampuan. Pemutasian pegawai yang didasarkan pada kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja tidak jauh berbeda dengan mutasi yang didasarkan pada keterampilan, dimana kemampuan pegawai cukup diperhatikan di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.