

DETERMINASI DISIPLIN, KOMPENSASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

Rinaldi Rosba, Zaitul Akmam, Surya Akbar dan Muhammad Hanafi

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis STIA Indragiri
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the determination of discipline, compensation and mutations one at the same time the performance of employees in the Office of Legislative Secretariat Batam. This study uses three independent variables, discipline, compensation and mutation with one dependent variable namely performance. Usages of variables in this study is expected to know how is the process that occurs and what are the factors driving the creation of a good performance in the Parliament Secretariat Batam. These samples included 66 people who are employees at the Parliament Secretariat Batam.

Samples were taken by sampling techniques. Data analysis method used is quantitative analysis, the validity, reliability test, classic assumption test, test multikoloniaritas, heterocedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, f, test the coefficient of determination R².

Keywords: Discipline, Compensation, and Performance mutation.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja serta dapat bekerjasama baik secara individu maupun kelompok.

Faktor disiplin, kompensasi dan mutasi pegawai telah menjadi sentral inspirasi dan aspirasi bagi tegaknya kinerja karyawan. karena kompensasi

merupakan faktor yang paling harmonis dan dinamis diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja pegawai selama ini belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, salah satunya adalah adanya oknum pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, pulang sebelum waktunya dan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin, kompensasi dan mutasi mendeterminasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Batam
2. Untuk mengetahui disiplin seperti apa yang dibutuhkan agar kinerja pegawai meningkat di kantor DPRD Kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (2007) bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa kurang terlihat langsung. Pendapat diatas menitikberatkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Disiplin

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Hasibuan (dalam Ma'arif, 2012:95) hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sukarno (dalam Sutrisno, 2009:95) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Kompensasi

Menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2009:181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya

kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:182) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sastrohadiwiryo (dalam Priansa, 2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mutasi

Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman, 2013:68) mengatakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Selanjutnya Hasibuan (dalam Kadarisman, 2013:70) menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaanyang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

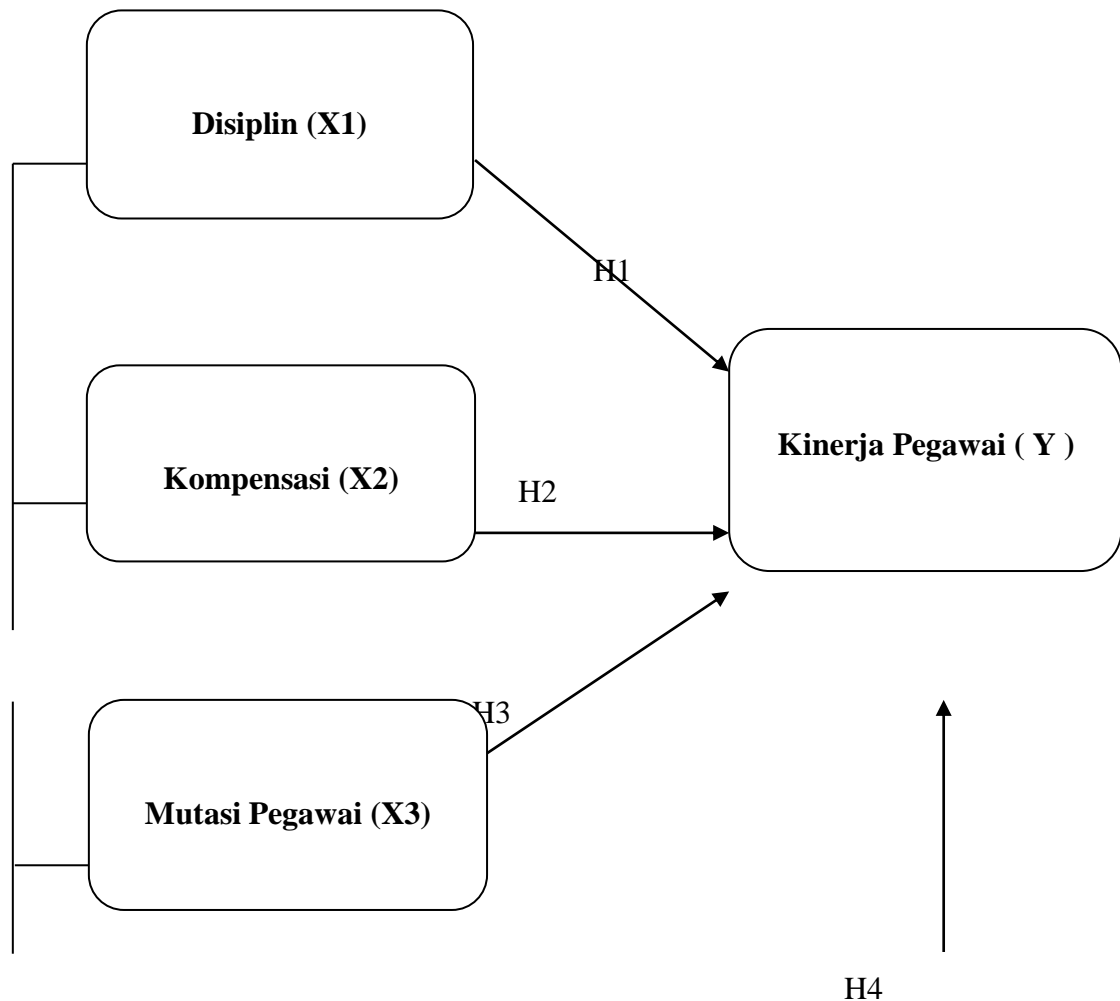
Sedangkan Sadili, 2006:254 juga menyatakan mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Selanjutnya, Rivai (dalam Kadarisman, 2013:77) mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yaitu transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnyayang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian

disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Batam
2. Ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Batam
3. Ada pengaruh yang signifikan antara mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Batam

4. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, penilaian kerja dan mutasi pegawai terhadap kinerja pada kantor DPRD Kota Batam.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam yang berjumlah 192 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 66 pegawai. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sujarweni (2014:65). Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian, Sujarweni (2014:65).

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1), Kompensasi (X2), dan Mutasi (X3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini yakni Kinerja (Y) dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Disiplin (X1) adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Batam. Karena dengan adanya disiplin seluruh kegiatan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Batam dapat mencapai tujuan kerja yang baik, terdiri dari 5 dimensi yakni Kompensasi (X1), Keteladanan Pimpinan (X2), Balas Jasa (X3), Keadilan (X4) dan Sanksi Hukuman (X5).
2. Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai khususnya di Sekretariat DPRD Kota Batam berupa balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier., terdiri dari 5 dimensi yakni Produktivitas Pegawai (X1), Pennawaran dan Permintaan (X2), Posisi Jabatan Pegawai (X3), Biaya Hidup (X4) dan Pendidikan dan Pengalaman Kerja (X5).
3. Mutasi (X3) adalah suatu kegiatan pemindahan pegawai dari satu bagian ke bagian yang lain di Sekretariat DPRD Kota Batam. Mutasi di peroleh dari proses penilaian kinerja pegawai, biasanya yang dimutasi adalah pegawai yang tidak suka menegakkan disiplin di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam, terdiri

dari 5 dimensi yakni Kebijakan dan Peraturan (X1), Kompetisi yang Maksimal (X2), Meningkatkan Modal Kerja (X3), *Prinsip The Right Man On the Place* (X4) dan Promosi (X5).

4. Kinerja (Y) adalah Kinerja adalah unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Yang dimaksud dengan kinerja adalah pegawai yang menghasilkan suatu bentuk pekerjaan yang dikerjakan dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam, terdiri dari 5 dimensi yakni Kemampuan (X1), Pengalaman (X2), Keterampilan (X3), Kepemimpinan (X4) dan Motivasi (X5).

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistics 23 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kota Batam

Pembentukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Batam sebagai Badan Legislatif Daerah merupakan tuntutan dari pembentukan Kota Batam sebagai daerah otonom. Berubahnya status Kota Madya Batam menjadi Kota Batam yang otonom adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor. 53 tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam. Kemudian dilakukan perubahan melalui Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2000 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor. 53 Tahun 1999. Dengan berubahnya status Kota Batam menjadi daerah otonom maka sudah seharusnya Kota Batam mempunyai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

sebagaimana diamanatkan Undang-undang, sehingga nantinya bisa menjalankan peran dan fungsinya sebagai legislasi, pengawasan dan anggaran terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah.

Untuk pembentukan dan pengisian keanggotaan Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Batam mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Keppres Nomor 110 Tahun 2000 tentang tata cara pengisian keanggotaan DPRD Propinsi dan Kabupaten/Kota yang dibentuk setelah Pemilu dan Kepmendagri Nomor 35 tahun 2000 tentang penetapan jumlah penduduk dan jumlah kursi anggota DPRD di Propinsi dan Kabupaten/Kota yang dibentuk setelah Pemilu 1999. Berdasarkan ketentuan tersebut maka jumlah keanggotaan DPRD Kota Batam sebanyak 30 kursi dengan perincian 27 kursi berasal dari unsur Partai Politik dan 3 kursi dari unsur TNI/Polri. Dalam rangka persiapan pembentukan DPRD Kota Batam maka dibentuklah Panitia Pengisian Keanggotaan (PPK). Setelah melalui proses penjaringan dari berbagai unsur masyarakat Kota Batam, maka pada tanggal 5 Oktober tahun 2000 keanggotaan PPK dilantik dan diambil sumpahnya.

Setelah menjalankan tugasnya, PPK akhir berhasil membuat Daftar Calon Tetap Baru (DCTB) untuk keanggotaan DPRD Kota Batam yang kemudian diusulkan kepada Gubernur Riau untuk dapat disetujui dan ditetapkan menjadi Anggota DPRD Kota Batam. Melalui Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor KPTS 551/X/2000 tanggal 29 Oktober 2000 maka Gubernur Riau menyetujui dan menetapkan nama-nama sebagaimana terdapat dalam DCTB untuk diangkat menjadi anggota DPRD Kota Batam Periode 2000-2004.

Pada tanggal 31 Oktober 2000 terbentuklah DPRD Kota Batam untuk pertama kalinya, ditandai dengan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam Periode 2000-2004 di Gedung Beringin Sekupang.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 66 responden, terbagi menjadi 35 laki-laki dan 31 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,501		Valid
2	0,632		Valid
3	0,475		Valid
4	0,484		Valid
5	0,411	0,2042	Valid
6	0,506		Valid
7	0,214		Valid
8	0,411		Valid
9	0,525		Valid
10	0,379		Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,687		Valid
2	0,707		Valid
3	0,537		Valid
4	0,622		Valid
5	0,713	0,2042	Valid
6	0,706		Valid
7	0,706		Valid
8	0,601		Valid
9	0,51		Valid
10	0,65		Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Mutasi

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,532		Valid
2	0,498		Valid
3	0,642		Valid
4	0,716		Valid
5	0,583		Valid
6	0,609	0,2042	Valid
7	0,469		Valid
8	0,449		Valid
9	0,543		Valid
10	0,695		Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,576		Valid
2	0,616		Valid
3	0,746		Valid
4	0,687		Valid
5	0,596		Valid
6	0,496	0,2042	Valid
7	0,605		Valid
8	0,693		Valid
9	0,58		Valid
10	0,456		Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Kompensasi, Mutasi dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Uji Reliabilitas
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLIN	107,7879	304,754	,630	,921
KOMPENSA SI	109,1667	238,479	,833	,852
MUTASI	109,0758	256,502	,828	,854
KINERJA	108,5606	259,819	,838	,851

Berdasarkan Tabel 5 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

Uji Multikolinearitas

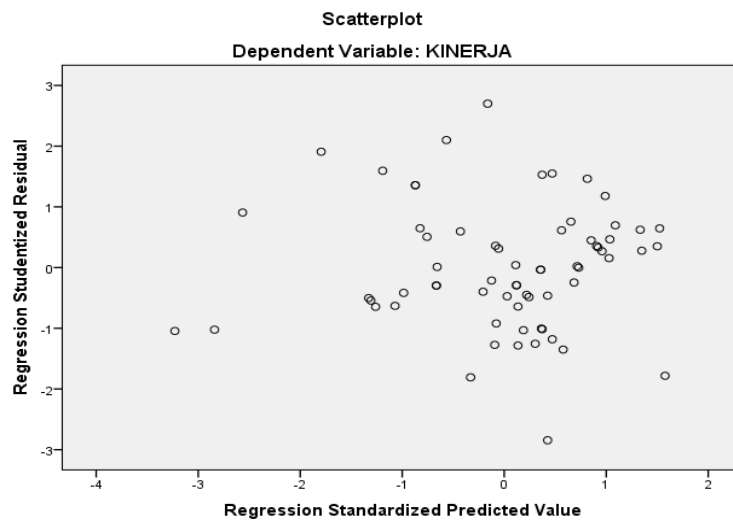
**Tabel 6 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	
	DISIPLIN	,615
	KOMPENSA ASI	,337
	MUTASI	,361

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Disiplin sebesar 1,625, untuk Kompensasi sebesar 2,969 dan Mutasi sebesar 2,773. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

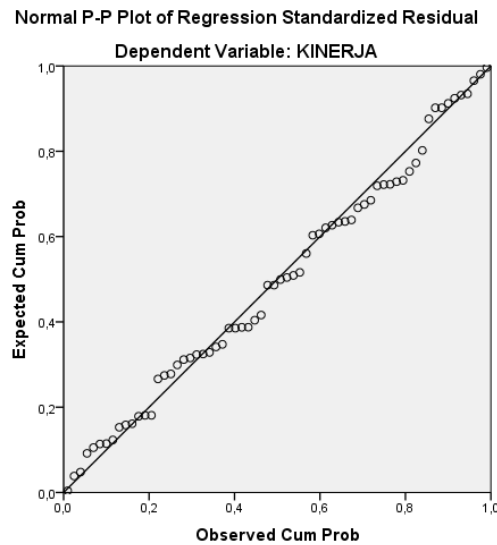
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	4,338	2,865		1,514	,135		
	DISIPLIN	,116	,092	,108	1,271	,208	,615	1,625
	KOMPENSASI	,309	,102	,349	3,047	,003	,337	2,969
	MUTASI	,464	,108	,477	4,312	,000	,361	2,773

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,338 + 0,116X_1 + 0,309X_2 + 0,464X_3 + e$$

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 8 Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardize		Standardized		Collinearity		
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	4,338	2,865		1,514	,135		
	DISIPLIN	,116	,092	,108	1,271	,208	,615	1,625
	KOMPENSASI	,309	,102	,349	3,047	,003	,337	2,969
	MUTASI	,464	,108	,477	4,312	,000	,361	2,773

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa koefisien β disiplin bernilai positif sebesar 0,116 dengan tingkat signifikan $0,208 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T pada gambar 4.11 di atas dapat diketahui bahwa koefisien β harga bernilai positif sebesar 0,309 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,047 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja.
3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah mutasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T pada gambar 4.11 di atas dapat diketahui bahwa koefisien β mutasi bernilai positif sebesar 0,464 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,312 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa mutasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9 Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671,503	3	557,168	54,969	,000 ^b
	Residual	628,437	62	10,136		
	Total	2299,939	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MUTASI, DISIPLIN, KOMPENSASI

Dari Tabel 9 di atas nilai F_{hitung} sebesar 54,969 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan

H₁ diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari disiplin, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary**

Model	Change Statistics								
	R	Std. Error	F	Sig. F	R Square	Change	df	df	Change
1	,853 ^a	,727	,714	3,18372	,727	54,969	3	62	,000

a. Predictors: (Constant), MUTASI, DISIPLIN, KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa R *square* atau koefisien determinasi sebesar 0,727 – 72,7% dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,714 artinya kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin, kompensasi dan mutasi 72,7%. Sedangkan sisanya 27,3% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,271 < 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,208 > 0,05$, sehingga H₀ diterima dan H₁ ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,047 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis variabel kompensasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,312 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel mutasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan uji F, hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $54,969 > 1,53$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan hipotesis disiplin, kompensasi dan mutasi secara bersamaan mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.
5. Nilai *R square* sebesar 0,727 sehingga dapat disimpulkan kontribusi variabel disiplin, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja yang dinyatakan dengan nilai persentase sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel yang diambil penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja.

SARAN

Sehubungan dengan hal-hal yang telah penulis kemukakan diatas, maka disini penulis akan memberikan sedikit saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi Sekretariat DPRD Kota Batam dan mendukung pemecahan masalah serta untuk mencapai tujuan Sekretariat DPRD Kota Batam yaitu:

1. Dalam disiplin, pimpinan Sekretariat DPRD Kota Batam seharusnya memberikan contoh tindak disiplin kepada pegawainya yang sehingga membuat para pegawai dapat menegakkan disiplin dengan baik di Sekretariat DPRD Kota Batam.
2. Berdasarkan dari penelitian tentang kompensasi, sebaiknya Sekretariat DPRD Kota Batam dapat meninjau ulang kembali dengan masalah kompensasi dari *over time* kerja pegawai, karena seharusnya pegawai yang melakukan *over time*

mendapatkan kompensasi yang melebihi dari pendapatan, sehingga ada perbedaan kompensasi antara pegawai yang melakukan *over time* dengan yang tidak melakukan *over time*.

3. Berdasarkan dari penelitian tentang mutasi, sebaiknya Sekretariat DPRD Kota Batam melakukan mutasi yang sesuai dengan keahlian para pegawainya karena akan memperbaiki kondisi kerja Sekretariat DPRD Kota Batam atau mutasi yang dilakukan harus benar-benar orang yang berkompeten dibidangnya.
4. Berdasarkan dari penelitian tentang mutasi, peneliti mengharapkan sebaiknya pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.
5. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
6. Memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsyan, Lila Fitri. 2015. "Pengaruh Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal dipublikasikan, Program PascaSarjana Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Ernawati. 2013. "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Citra Tubindo Management System (CTMS) dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Tubindo Tbk Batam". Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas STMIK PUTRA BATAM.
- Fattah, A Husein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kadarisman, M 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ma'arif, M. Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Kampus IPB Taman Kencana Bogor: IPB Press.
- Priansa, Donni Juni 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Agung. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.

- Reza, Regina Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Yogyakarta.
- Rohimah, Siti. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang". Tesis Dipublikasikan, Program PascaSarjana(S2) Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Runtiwene, Patricia dkk. 2016. "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran". Tesis dipublikasikan, Program PascaSarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilawati, Agung. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma putra Utama.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html
- <http://dignakasandra28.blogspot.co.id/2015/03/perpindahan-jabatan-pegawai-mutasi.html>