

## Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji

Indah Rahmawati<sup>1\*</sup>, Ahiruddin<sup>1</sup>, Epi Parela<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: indahevyanto@gmail.com

### Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mutasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 41 responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi dan kuisioner. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Mutasi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 41,6 persen yang berarti Mutasi Jabatan memberikan pengaruh sebesar 41,6 persen terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 26,9 persen yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 26,9 persen terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 44,5 persen yang berarti bahwa Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 44,5 persen terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Mutasi Jabatan

### Abstract.

*The purpose of this study is to determine whether there is an influence of position mutation and work motivation on employee performance. The type of research used in this study is a Quantitative research model. This study used 41 research respondents. The data collection methods used are primary data and secondary data. The data collection techniques used are observation and questionnaires. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an influence of Position Transfers (X1) on Employee Performance (Y), with an influence level (R-square) of 41.6 persen, which means that Position Transfers have an effect of 41.6 persen on Employee Performance. There is an influence between Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 26.9 persen which means that Work Motivation has an effect of 26.9 persen on Employee Performance. There is an influence between Job Transfers (X1), Work Motivation (X2) and Employee Performance (Y), with an influence level of 44.5 persen which means that Job Changes and Work Motivation have an effect of 44.5 persen on Employee Performance.*

**Keywords:** Employee Performance, Job Transfers, Work Motivation

---

## PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, antar-Instansi pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri

serta atas permintaan sendiri (Safitri et al., 2021). Mutasi merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Mustapa et al., 2019). Mutasi pegawai juga diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara (Hidayat & Ubaidullah, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia dengan cara mutasi dapat meningkatkan

keterampilan dan kreatifitas pegawai dalam pekerjaannya(Iriawan, 2021). Pegawai akan dilatih untuk kreatif dan inovatif dalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya(Kabul & Mubarak, 2023). Kegiatan kerja pegawai yang monoton, Motivasi Kerja yang pasif serta kurangnya ikatan keakraban antar sesama pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja seorang pegawai(Nurwati, 2021). Kinerja tersebut akan menurun atau bahkan hilang semangat kerja maka perlu adanya mutasi kerja agar terhindar dari Motivasi Kerja yang membosankan(Irmania, 2021).

Berbagai indikator yang sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan mutasi bagi suatu instansi(Asrul et al., 2020). Salah satu indikatornya yang sangat berperan penting dan mendapatkan perhatian yang sangat besar adalah peningkatan produktivitas pegawai dengan menerapkan sistem dan kebijakan mutasi yang tepat sasaran sesuai masing-masing bidangnya(Utamy et al., 2020). Mutasi jabatan menjadi salah satu aktivitas dalam menyesuaikan kemampuan dan kecakapannya dalam bekerja disebuah instansi(Firmansyah & Fahrani, 2019).

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menduduki suatu jabatan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sudah saatnya uji kompetensi diberlakukan, mereka yang akan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi sebagai kepala dinas dipemerintahan dibutuhkan instrument seleksi, hal tersebut ditunjukkan antara lain masih adanya aktivitas pegawai yang masih kurang produktif seperti bermain game, mengobrol dan aktivitas lain yang tidak mendukung tugas-tugas pekerjaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, beberapa pegawai juga masih kurang inovatif dan inisiatif dalam melaksanakan tugas, hanya menunggu perintah dari pimpinan tidak berupaya mengembangkan kreatifitas diri untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja Pejabat di Organisasi Perangkat Daerah atau OPD di pemerintahan daerah dan Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pejabat

struktural adalah motivasi(Wahyudi et al., 2021). Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu(Mardiana & Saleh, 2021). Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai(Pratama & Elistia, 2020).

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pejabat Struktural Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji. Variabel penelitian ini adalah Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji sebanyak 41 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 41 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran

data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

$H_a$ : Terdapat pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari

uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan

Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji  $F > 0,05$  maka

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	13.752	4.436
	X <sub>1</sub>	.447	.099
	X <sub>2</sub>	.240	.107

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti, Kinerja Pegawai masih rendah terlihat seperti terbang pilih dimana pegawai senior walaupun pegawai tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan. Bahwa secara bersama-sama Mutasi jabatan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Nilai R Square sebesar 0.464 artinya sebesar 0.464 x 100% =

46,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Mutasi jabatan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun indikator kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisisioner nomor 1 dengan skor jawaban responden 158, Setiap pegawai mempunyai kesetiaan terhadap tugas dan jabatan dalam mencapai peningkatan karir. Pegawai harus dapat merasakan kecintaan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan tidak merasa berat dan akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar pegawai

### KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Mutasi jabatan terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai  $t$  hitung untuk Mutasi jabatan yaitu 6.368 dengan konstanta 5.009, pada  $t$  tabel dengan db 44 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.683 karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima artinya Mutasi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Pemerintah daerah Kabupaten Mesuji. Kontribusi variabel Mutasi Jabatan terhadap Kinerja adalah sebesar 41,6% .

Nilai  $t$  hitung untuk Motivasi Kerja yaitu 4.578 dengan konstanta 4,878 pada  $t$  tabel dengan db 44 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.683 karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah daerah Kabupaten Mesuji. Kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,9%.

Uji Hipotesis secara simultan pengaruh variabel Mutasi jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat Nilai  $F$  hitung sebesar 24.272 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3.23. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pemerintah

Daerah Kabupaten Mesuji. Kontribusi pengaruh variabel Mutasi jabatan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, M., Burhanuddin, B., & Abdi, A. (2020). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 265–278.
- Firmansyah, A., & Fahrani, N. S. (2019). Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Era Vuca. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 1–14.
- Hidayat, F., & Ubaidullah, M. A. (2020). Kebijakan Bupati Terhadap Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 5(1).
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 131–137.
- Irmania, E. (2021). Upaya mengatasi pengaruh negatif budaya asing terhadap generasi muda di Indonesia. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 148–160.
- Kabul, T. F. L. H., & Mubarak, A. (2023). Relevansi Kurikulum Pondok Pesantren Terhadap Kompetensi Santri Di Abad 21:(Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Sunan Kalijaga Kabupaten Nganjuk). *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 112–124.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
- Mustapa, I. A., Hasbullah, H., & Aksan, S. C. (2019). Efektivitas kinerja pegawai bidang informasi dan mutasi pegawai

- pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota Palu. *Katalogis*, 8(2), 124–132.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Safitri, R. D., Hartini, S., & Sudrajat, T. (2021). Kriteria dan Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Mutasi di Kabupaten Purbalingga (Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga). *Soedirman Law Review*, 3(1).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
- Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 108–123.