

Pengaruh Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

Ramli Sahur

Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene

ramli.yapman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi jabatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Guru Pada Mts DDI Totolisi Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) terdapat probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0.05 (0,000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan. signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (0,019 < 0,05) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel Mutasi jabatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Guru (Y) maka H1 diterima.

Kata Kunci: *Mutasi Jabatan; Motivasi kerja, Kepuasan Kerja; Pegawai*

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi memang sulit di hindari, perubahan dalam setiap organisasi akan selalu di lakukan sepanjang usia organisasi tersebut. karena berada pada kondisi siap menghadapi berbagai tantangan. Perubahan organisasi senantiasa akan terjadi sebab tuntutan, keinginan dan kebutuhan anggota organisasi yang berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena tuntutan, keinginan dan kebutuhan anggota yang berubah, maka hal ini menyebabkan terjadinya perubahan perilakunya, dan perubahan perilaku anggota organisasi secara langsung akan berpengaruh terhadap perubahan perilaku organisasi. Ini berarti bahwa perubahan organisasi terjadi karena adanya tuntutan, keinginan dan kebutuhan dari lingkungan organisasi maupun instansi terutama kebutuhan akan Mutasi Jabatan dan Motivasi sehingga menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian Mutasi Jabatan, karier keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan Instansi. Handoko (2012:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Mutasi Jabatan di sini adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi ini termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Gouzali (2016), Mutasi merupakan pemindahan Pegawai dalam bentuk pengalihan tempat atau pengalihan tugas, sedangkan menurut Kadarman (2018) Mutasi merupakan kegiatan pemindahan Pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal tanpa diikuti dengan peningkatan gaji, tanggung jawab serta kekuasaan. Hal ini sejalan dengan teori Nitisetimo (2016) Mutasi merupakan pemindahan Pegawai dari lokasi ke lokasi lain yang sederajat.

Mutasi merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau Instansi yang memiliki tingkatan level yang sama dengan posisi sebelumnya. Macam Jenis Mutasi Kerja terdiri atas: (1) Mutasi produksi, Mutasi ini bertujuan untuk meningkatkan kegiatan produksi dan produktivitas; (2) Mutasi penggantian. Mutasi yang bertujuan untuk mengganti Pegawai yang sudah terlalu lama di departemen tertentu; (3) Mutasi remedial, Mutasi yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan akibat mutasi yang sebelumnya tidak memberikan atau menunjukkan hasil yang di harapkan; (4) Mutasi multifungsi, Mutasi yang bertujuan untuk menghasilkan Pegawai yang multitalent dan multitasking. Dengan mutasi ini Pegawai di harapkan dapat memiliki pengalaman dan pengetahuan luas dan bervariasi (Wahyudi, 2018).

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas Mutasi jabatan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerja sama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Makmun (2007) merumuskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan (power) atau tenaga (force) atau daya (energy); atau suatu keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory set) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (to move, motion, motive) ke arah tujuan tertentu, baik di sadari maupun tidak di sadari. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar tentunya selalu berusaha memperhatikan Mutasi Jabatan dan Motivasi pada pegawainya agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja para Pegawainya demi tercapainya tujuan dari Instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan Instansi. Untuk itu Instansi melakukan banyak cara untuk meningkatkan Kepuasan

Kerja Pegawai termasuk Mutasi Jabatan dan Motivasi yang di berikan pada Pegawai. Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau Instansi khususnya pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tibambung Kabupaten Polewali Mandar”.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh Motivasi dan Mutasi jabatan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh unsur elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang-orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang perlu sebagai semesta penelitian (ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali mandar 25 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). dalam penelitian ini tidak di gunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau populasi yang ada atau disebut dengan sensus. karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga sampel dari penelitian ini sejumlah 25 orang pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali mandar.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat analisis data adalah sesuatu yang dikenakan pada sekelompok data hasil observasi atau penelitian untuk mengetahui layak atau tidak layak nya data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Apabila prasyarat analisis tidak terpenuhi, maka aplikasi teknik statistic menjadi tidak layak untuk menganalisis data tersebut. Akan tetapi, apabila tetap dipaksakan untuk menganalisis data tersebut dengan teknik statistic maka hasil yang diperoleh menjadi bias dan memberikan kesimpulan yang

Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas.

Uji normalitas adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistic nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.¹¹⁸ Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data kecerdasan numerik, data kecerdasan visual-spasial, dan data hasil belajar matematika siswa dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, Dasar ketentuan uji normalitas.

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang berbentuk linear (lurus). Jika akan menggunakan jenis regresi nonlinear, maka datanya tidak perlu menunjukkan pola linear.¹²⁰ Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas: Membandingkan nilai signifikansi (Sig.)

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Mutasi Jabatan (X1), dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependent (Kepuasan Kerja Pegawai)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independen (Mutasi Jabatan, Motivasi)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji yang di gunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang di gunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas di gunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen (Motivasi dan Mutasi Jabatan) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang merupakan variabel dependennya.

4. Uji Statistik F

Uji bersama atas pengaruh Mutasi Jabatan (X1) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali mandar Kabupaten Polewali mandar, dimasukkan untuk mengetahui apakah kedua variable bebas tersebut secara bersama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat Mutasi jabatan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut a. Hasil Uji

Validitas Variabel Mutasi Jabatan (X1).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan caraone shotatau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,747	0,282	Valid
2	0,638	0,282	Valid
3	0,669	0,282	Valid
4	0,659	0,282	Valid
5	0,804	0,282	Valid
6	0,587	0,282	Valid
7	0,583	0,282	Valid
8	0,438	0,282	Valid
9	0,519	0,282	Valid
10	0,421	0,282	Valid
11	0,752	0,282	Valid
12	0,717	0,282	Valid
13	0,743	0,282	Valid
14	0,719	0,282	Valid
15	0,559	0,282	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Mutasi Jabatan adalah rata-rata valid Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,282) Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata valid.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban Pegawai terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpa, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,700.

Tabel 2. Hasil Pengujian Realibilitas

No.	Variabel	Koefisen Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Mutasi Jabatan	0,778	0,700	Reliabel

2	Motivasi Kerja	0,776	0,700	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,775	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai cronbach Alpha > 0,700.

2. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,849	3,515		3,371	,003
	X1	,440	,191	,556	2,297	,031
	X2	-,014	,212	-,016	-,068	,947

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan $Y = 11,849 + 0,440 X1 - 0,14 X2 + e$ sudah masuk dalam kategori *Best Linear Unbias Estimator* sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi dalam penelitian ini. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh Mutasi jabatan Kerja, Motivasi terhadap kepuasan kinerja. Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 11,849 artinya Kinerja Pegawai bernilai sebesar 11,849 jika variabel Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka Kinerja Pegawai tetap akan meningkat sebesar 11,849.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel bebas Mutasi Jabatan adalah 0,440, artinya jika variabel Mutasi Jabatan ditingkatkan 1 satuan dan Motivasi Kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,440 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah 0,14, artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan dan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,14 satuan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya Mutasi jabatan Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Mutasi jabatan Kerja diperoleh thitung = 2.467 dengan harga signifikan 0.019 karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($0,03 < 0,05$) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel Mutasi jabatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Guru (Y) maka H1 diterima.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,849	3,515		3,371	,003

X1	,440	,191	,556	2,297	,031
X2	-,014	,212	-,016	-,068	,947

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $2,297 > t$ tabel 2.011 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini mengandung bahwa Mutasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $-0,68 < t$ table diatas hal ini berarti H_0 ditolak hal ini mengandung bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

4. Uji Parsial (Uji F)

Uji bersama atas Pengaruh Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung untuk mengetahui apakah Kedua variabel bebas tersebut secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,645	2	12,322	4,642	,021 ^b
	Residual	58,395	22	2,654		
	Total	83,040	24			

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan $4,642 > t$ table diatas maka dengan demikian Mutasi Jabatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tinambung di Kabupaten Polewali Mandar secara bersama-sama atau serempak.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1. Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Mutasi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai Mutasi Jabatan sebesar $2,297 > t$ tabel 2.011.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dengan Hasil pengujian bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-0,68 < t$ tabel 2.011.
3. Variabel yang Lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dengan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Mutasi Jabatan dan Motivasi Kerja, variabel Mutasi Jabatan yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Mutasi Jabatan memiliki nilai yang lebih besar dengan nilai t hitung $2,297 > t$ hitung sebesar 2.011. sedangkan Uji F Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan $4,642 > t$ table 2.011 maka dengan demikian Mutasi Jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) Variabel Mutasi jabatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor

Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar; (2) Variabel Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar; (3) Variabel Mutasi jabatan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

REFERENSI

- (1) Ambarita. (2015). Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.
- (2) Aris Baharuddin. (2010). Pengaruh Pelatihan, Mutasi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan. Malang.
- (3) Daryanto. (2013). Pelaksanaan Mutasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muna). Universitas Halu Oleo Kendari.
- (4) Dini Krismasari dan Agus Frianto. (2014). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pabrik Gula Tjoekir.
- (5) Dwiyantri. (2017). Stres Kerja di Lingkungan DPRD (studi tentang anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember). Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- (6) Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta. Gaol. 2014. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bank Jatim Cabang Kediri. Jurnal Simki-Economic vol. 01 No. 08 ISSN : BBBB-BBBB.
- (7) Gujarati. (2003). Ekonometrika Dasar. Terjemah Sumarno. Zein. Jakarta: Erlangga.
- (8) Hasibuan. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Jafa Comfeed Indonesia Tbl. Wonoayu Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmark vol. 3 Issue 3.
- (9) Indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Bekerja Pegawai terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Jurnal EMBA|Vol. 3 No.1. Hal 984-993. ISSN 2303- 1174.
- (10) I Made Wiratha. (2006). Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: Andi Offset.
- (11) Imam Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Baddan penelitian Universitas Diponegoro.
- (12) Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima. Cetakan ke satu.
- (13) Isniar Budiarti, Mutiara Indah Ayu. (2015). Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Paragon Teknologi and Innovation Bandung.
- (14) Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- (15) Kadarisman. (2014). Manajemen Mutasi Jabatan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (16) Lita Wulantika. (2017). Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Leading Garment Bandung. JURISMA. Vol 2, No 2. Hal 44. ISSN: 2086-0455.
- (17) Made Cahyaningrat. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Bali.

- (18) Mangkunegara. 2013. Pengaruh Mutasi Jabatan, Komunikasi an Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol. 1, No. 2, Februari 2018.
- (19) Mangkunegara. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Foodmart Lembusana di Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis. Vol.3, No 4, 2015.