

# PENGARUH MUTASI, PROMOSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN

**Raeka Novrita**  
**M. Izman Herdiansyah**  
Universitas Bina Darma  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang  
novritaraeka@gmail.com  
m.herdiansyah@mail.binadarma.ac.id

**Adrie Frans Assa**  
Universitas Kristen Krida Wacana  
adrie\_assa@yahoo.co.id

## **ABSTRACT**

*Research objectives 1). Know and analyze the effect of mutation against Civil Servant's Performance in the National Land Agency Regional Office of South Sumatra. 2). Know and analyze the effect of promotions against Civil Servant's Performance in the National Land Agency Regional Office of South Sumatra. 3). Know and analyze the effect of the mutation against Civil Servant's Performance in the National Land Agency Regional Office of South Sumatra. 4). Know and analyze the effect of performance against Civil Servant's Performance in the National Land Agency Regional Office of South Sumatra. This research is descriptive quantitative with interval scale measurement intended to examine the hypothesis. Hypothesis testing is used t test with the aid of program package of Statistical Program for Social Science (SPSS) For MS Windows Release 19'. The results of this research show that, 1). Mutation has direct and significant impact on employee performance of National Land Agency. 2). Promotion has direct and significant impact on employee performance of National Land Agency. 3). Mutation has indirect effect on employee performance through the promotion of BPN, 4). Job satisfaction has direct and significant impact on employee performance of National Land Agency.*

*Keywords: mutation, promotion, job satisfaction, performance*

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian 1). Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan. 2). Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan. 3). Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh mutasi terhadap promosi pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan. 4). Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan pengukuran skala interval yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t melalui bantuan paket program Statistical Program for Social Science (SPSS) For MS Windows Release 19'. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, 1). Mutasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN, 2). Promosi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN, 3). Mutasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPN melalui promosi, 4). Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN.

**Kata Kunci:** mutasi, promosi, kepuasan kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, pelayanan administratif serta jasa yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (UU No. 25 tahun 2009, Pasal 1).

Gubernur Jatim H. Soekarwo menilai bahwa secara umum kinerja Badan Pertanahan Nasional (BPN) sangat mengecewakan. Terdapat banyak sekali kasus pertanahan yang menjadi tanggung jawab BPN dikeluhkan hingga memancing reaksi negatif dimasyarakat. (Surabaya Pagi, <http://www.surabayapagi.com>, diakses tanggal 19 Juni 2012).

Wakil Ketua Komisi II DPR Ganjar Pranowo menyatakan kekecewaannya terhadap kinerja Badan Pertanahan Nasional (BPN) yang semakin lama tidak menghasilkan prestasi. Banyak persoalan tanah, yang tidak terselesaikan. Bentuk Program Layanan Rakyat Sertifikat Rakyat (Larasati) yang tidak dijalankan, begitu juga dengan perpindahan pejabat yang tidak jelas, isu permainan uang semakin memperburuk kinerja BPN (DetikNews, <http://news.detik.com/read/2011/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2012).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh mutasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan".

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyak keluhan yang dialamatkan terhadap kinerja pelayanan Badan Pertanahan Nasional (BPN) di berbagai daerah seperti banyak permasalahan tanah yang belum terselesaikan;
2. Munculnya tuduhan di masyarakat terhadap kinerja BPN seperti banyak persoalan tanah yang tidak terselesaikan begitu pula perpindahan pejabat yang tidak jelas, serta isu permainan uang;

3. Selain sengketa tanah, juga masih banyak masalah mengenai ketimpangan penguasaan dan kepemilikan tanah, masih banyak tanah yang telantar, dan masih sedikitnya tanah yang tersertifikasi;
4. Tidak sedikit pegawai BPN yang mengeluh mengenai kecurangan pelaksanaan program mutasi dan promosi, misalnya mutasi diterapkan namun tidak ada ukuran prestasi kerja.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu:

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan?
2. Apakah promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan?
3. Apakah mutasi berpengaruh terhadap promosi pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan?

### Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sehingga dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel mutasi, promosi dan kepuasan kerja pegawai.

### Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan;
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan;
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh mutasi terhadap promosi pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan;
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa

besar pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan;

#### Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis
  - a. Sebagai bahan informasi bagi penyelenggara diklat untuk mengambil keputusan yang diperlukan dalam rangka lebih mengefektifkan mutasi dan promosi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan;
  - b. Dapat memberikan gambaran tentang proses mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan;
  - c. Bagi instansi Badan Pertanahan Nasional dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk menentukan kebijakan selanjutnya;
2. Kegunaan Akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil informasi dan kontribusi bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian tentang permasalahan yang sama.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori-Teori yang Mendukung

Mutasi pegawai adalah pemindahan atau perubahan posisi pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain baik secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Mutasi sendiri dimaksudkan agar dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas di dalam organisasi sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan sendirinya (Fitriani, 2011:30).

Werther (1996:261) dalam Jalis dan Saliman (2004:127) mengemukakan bahwa Promosi merupakan penghargaan pegawai pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari posisi jabatan sebelumnya, dengan tingkat beban kerja serta tanggung jawab yang lebih tinggi juga. Pada kondisi tertentu, promosi merupakan

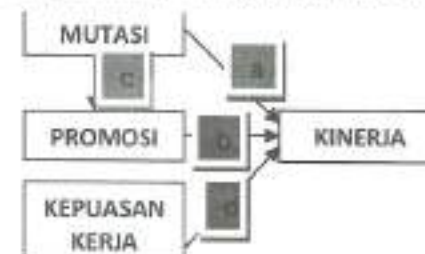
salah satu bagian dari upaya pembinaan karier pegawai. Promosi sering juga disebut peningkatan jabatan, dan peningkatan tanggung jawab serta penghargaan finansial yang lebih baik dan bersifat selektif berbasis pada prinsip prestasi kerja atau *merit*.

Banyak teori bermunculan yang membahas tentang kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, salah satunya adalah Teori Dua Faktor. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang intinya berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan teori Herzberg, oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah (Sinambela, 2012:259).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel mutasi, promosi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, seperti ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikiran

### Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- a. Diduga ada pengaruh langsung dan signifikan variabel mutasi terhadap kinerja pegawai;

- b. Diduga ada pengaruh langsung dan signifikan variabel promosi terhadap kinerja pegawai;
- c. Diduga ada pengaruh tidak langsung dan signifikan variabel mutasi terhadap kinerja melalui promosi;
- d. Diduga ada pengaruh langsung dan signifikan variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai;

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Awal Pembuatan Tesis mulai bulan Mei 2012, pembagian kuesioner dilaksanakan mulai awal Juli 2012 - akhir bulan Juli 2012, sedangkan pengolahan dan interpretasi data dilakukan sampai dengan akhir bulan Agustus 2012. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan berdasarkan ketersediaan faktor-faktor pendukung selama penelitian.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004:72).

Populasi yang ada pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Propinsi Sumatera Selatan sebanyak 114 orang.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan

Jenis Kerja	Jumlah Pegawai (orang)				Jumlah Pegawai
	I	II	III	IV	
Tata Usaha	1	19	18	2	31
Survey Pengukuran Dan Pemetaan	-	8	15	1	24
Rekayasa Dan Pemetaan Tanah	-	2	10	1	13
Pembinaan Masyarakat Dan Pengabdian Masyarakat	-	8	16	3	27
Perencanaan, Pengkajian Singkat Dan Studi Kelayakan	-	4	1	2	7
	-		2	1	3
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>114</b>

Sumber: Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional Kantor Sumatera Selatan

### Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu (Sugiyono, 2004:73). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Propinsi Sumatera Selatan sebanyak 100 orang hal ini dikarenakan hasil kuesioner yang telah disebarakan kesemua bagian hanya kembali sebanyak 100 kuesioner kepada peneliti.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004:31).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua (2), yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel Bebas  
Variabel bebas (independen) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2004:33). Adapun yang menjadi variabel bebas adalah mutasi, promosi dan kepuasan kerja.
2. Variabel Terikat  
Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena terdapat variabel bebas (Sugiyono, 2004:33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

### Metode Pengumpulan Data

Bentuk data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer  
Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket. Pengukuran hasil angket dengan menggunakan skala interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan angket (kuesioner)

adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Pada umumnya angket dilakukan untuk mendapatkan informasi dari responden yang tersebar di daerah yang cukup luas (Soeratin dan Arsyad, 1995:96-98).

## 2. Data Skunder

Diperoleh dari buku, literatur kepustakaan, laporan dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pernyataan yang kurang dipahami responden. Kuesioner dapat langsung dikembalikan, setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, untuk mendapatkan hasil data tentang dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 yang menunjukkan jawaban responden untuk sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

### Metode Pengujian Instrumen Penelitian

- a. **Uji Validitas** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2005:45). Dengan menggunakan program aplikasi SPSS for Windows versi 19.0. dimana prosedur pengujian yang diterapkan adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item dengan total item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi.

Hasil dari pengujian tersebut dimana

semua variabel yang telah diuji dimasukkan. Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa variabel mutasi, promosi, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai-nilai yang valid dan dapat disertakan pada pengujian dan analisis berikutnya.

- b. **Uji Realibilitas** merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Dari hasil pengujian menjelaskan semua nilai lebih dari 0.6 (*Cronbach's Alpha*) dan mendekati 1 yang berarti bahwa semua variabel yang diteliti adalah reliabel atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sebagai instrumen penelitian.
- c. **Uji Data Outlier** Menurut Ghazali (2005:36), outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi. Secara diskriptif berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi (dengan bantuan *software SPSS 19*) diperoleh bahwa untuk semua indikator penelitian memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibanding dengan nilai standar deviasi, sehingga semua indikator hasil tidak mengandung data *outliers*. Oleh karena itu, semua indikator yang digunakan pada penelitian ini layak dianalisis untuk membuktikan hipotesis.

### Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:84).

Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun formula  $H_0$  dan  $H_a$ 
  - Hipotesis nol ( $H_0 : \mu_1 = 0$ )  
Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- Hipotesis alternatif ( $H_a : \mu \neq 0$ )  
Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%
- Menolak atau menerima hipotesis

## HASIL PENELITIAN

Dengan hasil yang di tampilkan pada tabel *coefficients* di bawah ini maka dapat dilakukan uji-t dengan menguji nilai probabilitas ( $P_v$ ) masing-masing variabel terhadap  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 5% ( $\alpha = 0,005$ ).

Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,02	,398		5,074	,000
MU TAS I	,472	,110	,399	4,305	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

- $P_v$  untuk variabel mutasi adalah 0.00 ( $P_v < \alpha$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel mutasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan adalah sebesar 0,399 atau 39,9%.

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,484	,127		3,815	,000
MUT ASI	,867	,035	,927	24,49	,000

a. Dependent Variable: PROMOSI

- $P_v$  untuk variabel mutasi adalah 0.00 ( $P_v < \alpha$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Mutasi ( $X_1$ ) terhadap promosi pegawai negeri sipil Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan adalah sebesar 0,927 atau 92,7%.

Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,112	,218		5,105	,000
PROM OSI	,740	,061	,776	12,188	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

- $P_v$  untuk variabel promosi adalah 0.00 ( $P_v < \alpha$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel promosi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan adalah sebesar 0,776 atau 77,6%.

Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,744	,223		7,810	,000
KEPU ASAN	,565	,062	,675	9,050	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

- $P_v$  untuk variabel Kepuasan adalah 0.00 ( $P_v < \alpha$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan adalah sebesar 0,675 atau 67,5%.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan berikut ini akan dilakukan berdasarkan hasil analisis statistik korelasi parsial dan upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisis yang telah diolah dengan bantuan paket program *Statistical Program for Social Science (SPSS) For MS Windows Release 19*

### Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang didapat nilai mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel 4.10 didapat hasil  $\text{sig.t} = 0,000$  nilai  $\alpha = 0,05$  dimana mutasi (X1) dengan kinerja adalah signifikan atau  $H_0$  ditolak dengan kata lain hal ini menjelaskan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel mutasi (X1) terhadap kinerja (Y).

### Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang didapat nilai promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana terlihat pada tabel 4.12 didapat hasil  $\text{sig.t} = 0,000$  nilai  $\alpha = 0,05$  dimana promosi (X1) dengan kinerja adalah signifikan atau  $H_0$  ditolak dengan kata lain hal ini menjelaskan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel promosi (X1) terhadap kinerja (Y).

### Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Melalui Promosi

Nilai pengaruh tidak langsung path yang dapat dilihat pada tabel 4.11 dan tabel 4.12 adalah sebesar:  $c \times b = 92,7\% \times 77,6\% = 0,927 \times 0,776 = 0,7193$  atau sebesar 71,9%

Dari hasil diatas dijelaskan nilai pengaruh tidak langsung variabel mutasi terhadap kinerja melalui promosi sebesar 71,9%. Dimana hasil  $\text{sig.t} = 0,000$  nilai  $\alpha = 0,05$  antara variabel mutasi (X1) terhadap promosi dan variabel promosi (X1) terhadap kinerja (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mutasi dapat mempengaruhi kinerja bilamana seorang pegawai memperoleh promosi jabatan. Mutasi tidak hanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi. Mutasi dapat dilakukan melalui proses promosi yang dilakukan oleh atasan. Diharapkan dengan adanya mutasi melalui promosi dapat meningkatkan kinerja.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang didapat nilai kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada tabel 4.13 terdapat hasil  $\text{sig.t} = 0,000$  nilai  $\alpha = 0,05$  dimana kepuasan kerja (X1) dengan kinerja adalah signifikan atau  $H_0$  ditolak dengan kata lain hal ini menunjukkan, ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima.
2. Promosi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima.
3. Mutasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan melalui promosi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima.
4. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima.

Berikut ini beberapa hal yang dapat disarankan dari hasil penelitian yaitu:

1. Sebaiknya mutasi dan promosi yang dijalankan saat ini dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga pegawai Badan

- Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan dapat melaksanakan kinerjanya lebih baik lagi.
2. Sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan kinerja yang dilakukan para pegawainya untuk mengetahui faktor kepuasan kerja pegawai sehingga pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dapat meningkat.
  3. Hendaknya Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Selatan memiliki suatu kebijakan yang komperhensif terhadap sistem pemberian mutasi dan promosi dilingkungan Badan Pertanahan Nasional, agar tidak terjadi kesenjangan atau persaingan yang kurang sehat dalam pemberian mutasi dan promosi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.
  4. Hendaknya setiap pegawai dapat bekerja lebih baik lagi, menaati peraturan dan meningkatkan tanggung jawab sehingga visi dan misi Badan Pertanahan Nasional dapat tercapai.

Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menidaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Detik News. 2011. Wakil Ketua Komisi II DPR *Kecewa Kinerja Buruk BPN*. <http://news.detik.com/read/2011/09/14/134637/1722208/10/wakil-ketua-komisi-ii-dpr-kecewa-kinerja-buruk-bpn?9922032>, diakses tanggal 19 Juni 2012
- Fitriani, Helda. 2011. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Ilmiah. Vol. 3, No. 3. Halaman 27-36
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jalis, A. Ahmad dan Saliman, A. R. 2004. *Model Karier Berbasis Kompetensi Studi Kasus pada Pegawai Persaingan Usaha (KPPU)*. Jurnal . Vol. 11, No. 2. Halaman 125-139
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soeratno dan Arsyad, Lincoln. 1995. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Surabaya Pagi. 2009. *Kinerja Mengecewakan, Gubernur Panggil BPN*. <http://www.surabayapagi.com/index.php?3b1ca0a43b79bdfd9f9305b8129829629e0ee241ca0b74e92d14619576abaff8>, diakses tanggal 19 Juni 2012
- UU No. 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*