

**Effect Of Employee Mutations, Position Promotion, Work Environment, And Motivation On Employee Work Achievement At Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency**

**Pengaruh Mutasi Pegawai, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng**

Desak Putu Santi Artania<sup>1\*</sup>, Ni Wayan Novi Budiasni<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

[santiartania123@gmail.com](mailto:santiartania123@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of employee mutation, promotion, work environment and motivation on employee performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency. The analytical technique used in this research is validity and reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t- test, f-test and determination analysis. Promotion has a positive and significant effect on work performance. The work environment has a positive and significant effect on work performance and motivation has a positive and significant effect on work performance. which will occur in the F-Test test, it is obtained that the value of F-count > F-table, (69.753 > 3.12). As a result of this research, it has a positive and significant impact on the variables of employee mutation, promotion, work environment and motivation on employee performance at Perumda Pasar Argha Nayottama, Buleleng Regency.

**Keywords :** Transfer of Employee, Promotion Position, Work Environment, Motivation and Work Achievement

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi pegawai, promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan analisis determinasi. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. yang akan terjadi pada uji F-Test diperoleh nilai F-hitung > F-tabel, (69,753 > 3,12). Hasil penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel mutasi karyawan, promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

**Kata Kunci :** Perpindahan Karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja

**1. Pendahuluan**

Persaingan bisnis pada era dunia yg semakin ketat mengakibatkan persaingan antar perusahaan sebagai meningkat, dimana perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif serta efisien, supaya perusahaan mampu bersaing secara kompetitif, serta lebih mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya, maka perusahaan wajib bisa menentukan pegawai agar mampu ditempatkan sesuai menggunakan skill yg dimilikinya. sang karena itu sukses tidaknya suatu perusahaan tak akan terlepas oleh prestasi kerja pegawainya, karena pegawai yang mempunyai prestasi kerja yg baik dan handal krusial buat memajukan perusahaan, menggunakan pegawai yang memiliki prestasi kerja yg baik maka akan memudahkan perusahaan pada mencapai target. Prestasi kerja merupakan satu faktor yang penting pada mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan serta organisasi.

Menurut (Noor, 2013), prestasi kerja artinya jenis pekerjaan asal setiap pegawai sebab di pada jenis pekerjaan inilah ditetapkan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan sang setiap pegawai. Kinerja perusahaan yang baik ditentukan oleh kenaikan pangkat jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai. berdasarkan (Sedarmayanti, 2017), promosi jabatan artinya aktivitas perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Mutasi adalah proses pemindahan pegawai dari satu lokasi kerja ke lokasi kerja lain (Sudiantoro, 2014). Dimana pada tahun 2018 jumlah pegawai yang dimutasikan adalah sebanyak 8 orang, pada tahun 2019 mutasi pegawai yang terjadi pada unit pasar Banyuasri ke Pasar Anyar jumlah pegawai yang dimutasikan sebanyak 15 orang, sedangkan pada tahun 2020 dan tahun 2021 jumlah pegawai yang dimutasikan dari pasar Kp. Bugis dan Kp. Tinggi ke Pasar Banyuasri adalah sebanyak 10 orang.

Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bergerak pada bidang BUMN yang bergerak dalam perdagangan. Dimana Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang menuntut pegawai agar bekerja secara profesional, memiliki karakter yang baik dalam melaksanakan pelayanan dari pedagang serta ditunjang dengan budaya organisasi yang baik dalam upaya meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki para pegawainya. Berdasarkan data yang diperoleh tentang prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2018 ke tahun 2019 terjadi penurunan jumlah pegawai karena minimnya prestasi kerja yang dimiliki para pegawai, dimana dari jumlah seluruh pegawai pada tahun 2018 dan tahun 2019 hanya 37 orang pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja diatas standar yang sudah ditentukan oleh Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yaitu pada tahun 2019 dengan persentase 14,4%. Sedangkan pada tahun 2020 ke tahun 2021 jumlah pegawai yang memperoleh prestasi kerja diatas standar yang sudah ditentukan adalah 35 orang pegawai dengan persentase sebesar 13,6%, dimanadari jumlah 257 orang pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng hanya sedikit pegawai yang mampu mencapai prestasi kerjanya atau masih minimnya tingkat prestasi kerja pegawai. Penurunan prestasi kerja ini disebabkan oleh lingkungan kerja dari pegawai. Menurut (Sunyoto, 2012) lingkungan kerja adalah segala kegiatan para pekerja dan yang bisa merubah diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Proses promosi jabatan kepada para pegawai, proses mutasi, lingkungan kerja dan motivasi sudah dilakukan oleh pihak Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng namun belum bisa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara maksimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut tertarik mengetahuinya melalui kegiatan penelitian yang diambil berdasarkan judul "Pengaruh Mutasi Pegawai, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng."

## 2. Tinjauan Pustaka

### Mutasi

Mutasi adalah kegiatan pegawai yang terkait dalam keadaan tertentu dengan pergeseran status, beban yang diterima serta tujuan bekerja, dengan harapan memaksimalkan kepuasan pekerjaan bagi pegawai yang terlibat dan memberikan kinerja kerja yang maksimal bagi organisasi (Indrawan, 2015). (Daryanto, 2013), mutasi merupakan kegiatan rutin yang diberlakukan perusahaan atau instansi agar dapat menerapkan prinsip "*te right prson in the riht place*". Sedangkan menurut (Hanggraeni, 2012), mutasi adalah pertkaran jabatan baru dengan jabatan lama, tetapi dengan jumlah jabatan, tanggung jawab, dan kompensasi yang sama atau pengurangan jabatan.

**Promosi Jabatan**

Menurut (Badriyah, 2015), promosi jabatan adalah suatu kehormatan yang diperoleh seorang pekerja dengan kenaikan pangkat dalam suatu perkumpulan atau jabatan, baik di pemerintahan maupun non-pemerintah (swasta). Promosi jabatan adalah perpindahan tempat yang memiliki status dan kewajiban yang lebih tinggi daripada yang berdiri teguh pada situasi yang baru saja terjadi (Yusuf, 2015). (Sedarmayanti, 2017), promosi ialah tindakan situasi tertentu dari satu peristiwa masa lalu ke depan dengan status dan kewajiban yang lebih tinggi.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah bagian penting dalam organisasi bagi pegawai untuk menyelesaikan latihan mereka di tempat kerja. (Sunyoto, 2012) lingkungan kerja yaitu segala aktifitas pegawai yang bekerja dan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang ditunjuk. (Diah, 2016) lingkungan kerja adalah pelipura yang diberikan oleh organisasi kepada para wakilnya untuk memiliki pilihan untuk berfungsi dengan baik. lingkungan kerja merupakan unsur-unsur di luar pegawai yang mempengaruhi baik fisik maupun non fisik dalam suatu pergaulan. (Sofyan, 2013).

**Motivasi**

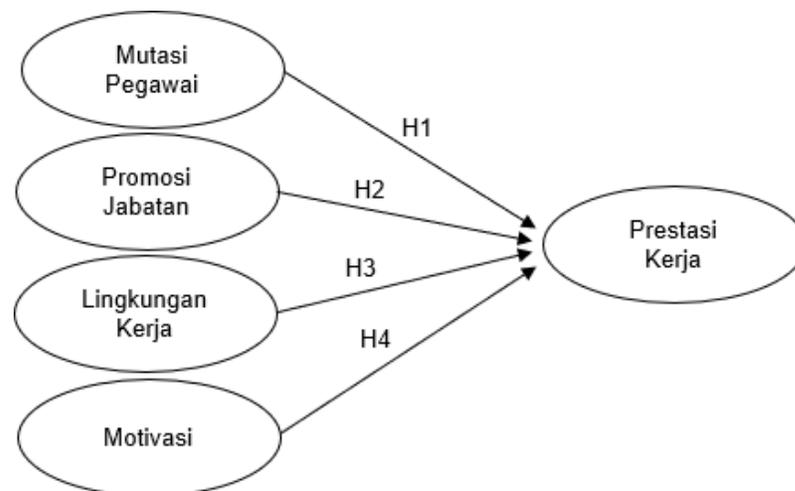
(Hasibuan, 2015), motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai dan organisasi untuk perlu berfungsi secara mengagumkan dan efektif mencapai tujuan otoritatif. (Sutrisno, 2014) motivasi merupakan variabel yang mendorong seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu tindakan tertentu dalam pergaulan. Saydam dalam (Kadarisman, 2013), motivasi merupakan bagian dari cara representatif berperilaku di tempat kerja yang dapat memberikan dukungan untuk melakukan atau tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan.

**Prestasi Kerja**

Suhud (2013), prestasi kerja adalah capaian yang didapat dari posisi kerja tertentu serta latihan selama jangka waktu yang sudah ditentukan. Seperti yang dikemukakan oleh (Noor, 2013), prestasi kerja merupakan jenis pekerjaan setiap pekerja karena dalam jenis pekerjaan inilah kewajiban dan kewajiban yang diberikan oleh setiap pekerja masih bekerja. Prestasi kerja merupakan capaian kerja yang diselesaikan pekerja dalam menyelesaikan apa yang dibebankan kepadanya dalam hal kapasitas, pengalaman, kesungguhan dan kepraktisan (Judas, 2013).

**Hipotesis**

Hasil dari sebuah organisasi sangat dijunjung tinggi oleh bagaimana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan ke awal dengan melihat pada prestasi kerja pegawainya. Mengingat hubungan antara variabel penelitian, sistem pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun, seperti yang diperkenalkan pada gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Mutasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.  
 H2 : Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.  
 H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng  
 H4 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Anggrek, Kaliuntu Kecamatan Buleleng. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan kuesioner serta dokumentasi yang dipergunakan memperoleh data berdasarkan masalah yang sedang diteliti, dan Populasi yang digunakan adalah 257 orang pegawai di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 72 serta Teknik analisis data dalam penelitian ini Analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T) serta Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*).

### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dari Pengaruh Mutasi Pegawai, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja serta Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, kemudian dilakukan analisis data yang didapat serta dikumpulkan dari hasil kuisisioner kepada para pegawai. Dari penyebaran kuisisioner pada 72 orang pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng Di Singaraja dan penyebaran kuisisioner sebanyak 72 orang pegawai diperoleh data yang dapat digunakan adalah 72 kuisisioner yang kemudian dilakukan dianalisis dengan menggunakan SPSS *Versi 21.0 for windows*.

Hasil analisis regresi dengan aplikasi SPSS terkait dengan variabel bebas dan terikat yaitu Pengaruh Mutasi Pegawai, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,663	0,228	
MT	0,264	0,110	0,306
PJLK	0,234	0,109	0,294
	0,261	0,061	0,308
MO	0,107	0,052	0,134

$$PK = 0,663 + 0,264 + 0,234 + 0,261 + 0,107$$

$PK = 0,663 + 0,264$  (Mutasi)  $+ 0,234$  (Promosi Jabatan)  $+ 0,261$  (Lingkungan Kerja)  $+ 0,107$  (Motivasi)  
 Interpretasi dari analisis regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

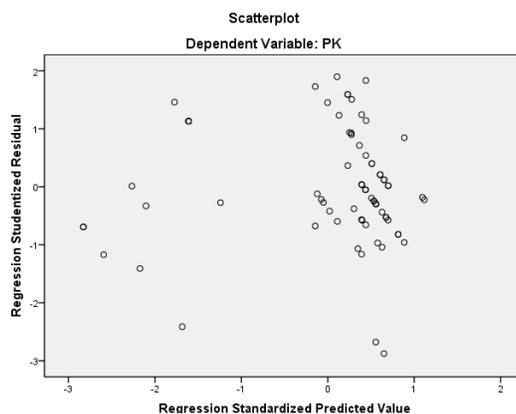
1. Dari hasil regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstan untuk prestasi kerja yaitu 0,663, ini diartikan apabila mutasi, promosi jabatan, lingkungan kerja serta motivasi bersifat konstan maka prestasi kerja memiliki nilai 0,663.
2. Dari regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi dari variabel mutasi 0,264 dan memiliki nilai positif menandakan adanya peningkatan nilai mutasi sebesar satu, maka akan mempengaruhi nilai prestasi kerja sebesar 0,264.
3. Dari regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi dari variabel promosi jabatan 0,234 dan memiliki nilai positif menandakan adanya peningkatan nilai promosi jabatan sebesar satu, maka akan mempengaruhi nilai prestasi kerja sebesar 0,234.
4. Dari regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja 0,261 dan memiliki nilai positif menandakan adanya peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar satu, maka akan mempengaruhi nilai prestasi kerja sebesar 0,261.
5. Dari regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi dari variabel motivasi 0,107 dan memiliki nilai positif menandakan adanya peningkatan nilai motivasi sebesar satu, maka akan mempengaruhi nilai prestasi kerja sebesar 0,107.

Uji normalitas berencana untuk memutuskan apakah setiap variabel diedarkan secara teratur ataupun tidak. Uji normal yang diperlukan untuk menguji normalitas informasi dalam tinjauan ini adalah uji keteraturan atau uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,545 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Mutasi	0,178	5,629
Promosi Jabatan	0,155	6,471
Lingkungan Kerja	0,558	1,781
Motivasi	0,683	1,465

Uji multikolonieritas yang diperkenalkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa harga resiliensi di atas 0,10 dan harga VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model penelitian.



**Gambar 2 Grafik Scatterplot**

Mengingat diagram scatterplot cenderung terlihat bahwa fokus tersebar merata di bawah atau lebih nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada model relaps tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji T-Test**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2,907	0,005
	MT	2,402	0,019
	PJ	2,152	0,035
	LK	4,278	0,000
	MO	2,061	0,043

Hasil uji hipotesis diatas, terlihat bahwa t-hitung untuk variabel bebas mutasi adalah 2,402, kemudian nilai t-hitung variabel bebas promosi jabatan adalah 2,152, nilai t-hitung variabel bebas lingkungan kerja adalah 4,278 dan nilai t-hitung untuk variabel bebas motivasi adalah 2,061. Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*).

1. Analisis Uji F (F-Test)

Hasil perhitungan Uji F diperoleh nilai F-hitung > F-tabel, (69,753 > 3,12) ini menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menandakan bahwa nilai statistik signifikan 0,05.

2. Analisis Determinasi

Nilai koefisien determinasi diperoleh R square yaitu 80,6%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu sebesar 25,1%, pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja secara parsial sebesar sebesar 24,8%. Nilai determinasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu sebesar 22,9%. nilai determinasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial yaitu sebesar 7,9%.

Variabel mutasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 25,1%, promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 24,8, lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 22,9%, dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 7,9%.

**5. Penutup**

**Kesimpulan**

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui Prestasi Kerja Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yaitu:

1. Mutasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan hasil uji hipotesis menandakan mutasi berpengaruh positif serta

signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan hasil uji hipotesis menandakan promosi jabatan berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan hasil uji hipotesis menandakan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan hasil uji hipotesis menandakan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja.

#### Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Danang Sunyoto, (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.
- Daryanto. (2013). Pelaksanaan Mutasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muna). *Universitas Halu Oleo Kendari*
- Diah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Jurnal of Management*. 2(2)
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada MediaGroup : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Indrawan, Isa, Muhammad. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*. 1(3) 3 Oktober 2015
- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1219-1228.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, RajawaliPers.
- Malayu SP. Hasibuan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Noor, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Paradigma*. 441-452.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sofyan, D. K. .2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 18-23.
- Sudiantoro, Sugeng. (2014). Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Prestasi kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi DI Yogyakarta. *JBTI*. 5(2), Oktober 2014, hal. 273-287.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suhud, Tubagus. (2013). Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *Forum Penelitian*, (13) : 591-592.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.