

Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen)

Khadijatul Musanna^{1*}, Fauzi fauzi², M. Ferdiananda Chadafi²

¹ Kasi. Peningkatan Mutu Dinas Pendidikan Dayah Kab. Bireuen
*email: musanna.ma82@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: fauzikalia2017@gmail.com; ferdianandach@gmail.com,

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i3.81>

Article history

Received:
November 2, 2025
Accepted:
November 3, 2025
Published:
December 5, 2025

Page:
19 – 28

Keywords;
*leadership, job transfers,
job satisfaction, employee
performance*



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
*Management, Business and
Entrepreneurship*. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*.

ABSTRACT: *Employee satisfaction and performance analysis is a necessity. This study examines the effects of leadership and job transfers quantitatively through inferential statistics using path analysis. The study involved 39 employees at the Bireuen Regency Dayah Education Office. The results showed: (1) there was a direct and indirect effect of leadership on job satisfaction, through job transfers, of 29.82%, and a 39.04% effect on performance. (2) there was a direct and indirect effect of job transfers on job satisfaction, through leadership, of 29%, and a 37.31% effect on performance. (3) Leadership and job transfers simultaneously had an effect on employee job satisfaction of 77.78% and a 20.27% effect on employee performance.*

ABSTRAK: Analisis kepuasan dan kinerja pegawai, suatu keniscayaan. Dalam penelitian ini dikaji efek dari kepemimpinan dan mutasi jabatan secara asosiatif kuantitatif dengan statistik inferensia menggunakan alat analisis jalur. Studi pada pegawai pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen yang berjumlah 39 orang. Hasilnya, (1) terdapat efek langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, yakni sebesar 29,82%. Dan efeknya pada kinerja sebesar 39,04%. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kepemimpinan, sebesar 29% dan efeknya pada kinerja sebesar 37,31%. (3) Secara simultan kepemimpinan dan mutasi jabatan memberi efek pada kepuasan kerja pegawai sebesar 77,78%. Dan terhadap kinerja pegawai sebesar 20,27%.

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja pegawai merupakan dampak atau hasil dari keefektifan dan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Keefektifan dan kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya tentu tidak terlepas dari peran seorang pimpinan yang mempengaruhi dan mengarahkannya dalam mencapai tujuan organisasi (Yukl dalam Darwito, 2018).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai, setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Sutrisno (2016) mengatakan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai tersebut, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakannya, hal ini bisa memotivasi pegawai untuk kerja lebih baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai pada organisasi. Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari kepemimpinan dari seorang pemimpin, mutasi jabatan, produktivitas atau kinerja.

Faktor kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan baik mereka akan bekerja dengan rajin dan inovatif (Liana, 2013 dalam Fadhli & Yusuf, 2024). Oleh karena itu organisasi kerja harus memperhatikan hal ini. Karena pada prinsipnya *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2015) dan penelitian membuktikan kepuasan kerja dipengaruhi Mutasi Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan (Fadhli & Yusuf, 2024).

Terdapat kepuasan yang bersifat internal dan eksternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian organisasi, sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari pegawai dalam satuan kerjanya, dan hal ini tercapai ketika harapan seseorang terpenuhi.

Sedangkan kepemimpinannya berfungsi sebagai pemimpin yang berperan dalam mengelola sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada kualitas dan organisasinya (Harizal, et al., 2024; Mahyuddin & Azhari A. (2021). Juga untuk menjamin kinerja menurut Raimah & Kamaruddin K (2022) agar dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan, baik sebagai leader, supervisor, manajer, dan motivator, dalam menciptakan iklim kerja yang baik.

Berbicara tentang mutasi, Sebagian orang berpendangan negative, namun dalam manajemen sesuatu hal yang biasa malah bermaksud dalam peningkatan dan pemberdayaan SDM. Maka, mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti bahkan mungkin justru akan merugikan instansi tersebut.

Untuk itu mutasi dalam sebuah organisasi memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Bila tidak demikian, mutasi yang dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan malahan merugikan organisasi yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Pada lingkungan Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen diketahui terdapat permasalahan bahwa kinerja pegawainya mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin, kreativitas, dan kerjasama antara pegawai. Hal tersebut mampu menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, akibatnya tugas atau pekerjaan sulit untuk terealisasikan. Hal ini perlu pengawasan dan pembinaan dari pimpinan. Jika perlu mutasi dalam penmyegaran kerja, maka tindakan ini sangat positif. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Untuk tingkat kepuasan kerja dari sebagian pegawai pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen masih relatif rendah, penyebab ketidakpuasan pegawai beraneka ragam mulai dari penghasilan rendah, kondisi kerja kurang memadai, hubungan sesama rekan kerja tidak harmonis, kurangnya motivasi dalam bekerja, pegawai tidak disiplin, pemimpin tidak memberikan solusi yang jelas.

Berkaitan dengan hal diatas, hendaknya analisis kepuasan dan kinerja masih terus perlu dikaji. Munandar (2011) dalam Konadi & Kamaruddin (2022) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak pada kinerja, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai (*Turnover*). Dalam penelitian ini mengkajinya dari faktor kepemimpinan dan adanya program mutasi kerja bagi pegawai.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian yang digunakan dengan jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan menerapkan analisis inferensia, yang disebut juga analisis induktif, dengan alat analisis jalur. Yakni suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025).

Pengumpulan data melalui kuesioner pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen, sejumlah 39 orang. Dinas Pendidikan Dayah kabupaten Bireuen dibentuk dengan Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 9 Tahun Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bireuen dan salah satu adalah Badan Pembinaan Pendidikan Dayah (BPPD).

Karakteristik pegawai di dinas ini dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Diskripsi Karakteristik Pegawai (Responden)

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	17	43,6
	Perempuan	22	56,4
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	8	20,6
	Menikah	29	74,3
	Janda/ Duda	2	5,1
Umur	20-30 tahun	12	30,7
	31-39 tahun	7	18
	41-50 tahun	13	33,3
	> 50 tahun	7	18
Pendidikan Terakhir	SMA	7	18
	Diploma	3	7,7
	Sarjana (S1)	26	66,7
	Pascasarjana (S2)	2	5,1
	Doktor (S3)	1	2,5
Jumlah Responden		39	100%

Dan operasioanl variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Tabel 2. Variabel dan Operasional Variabel

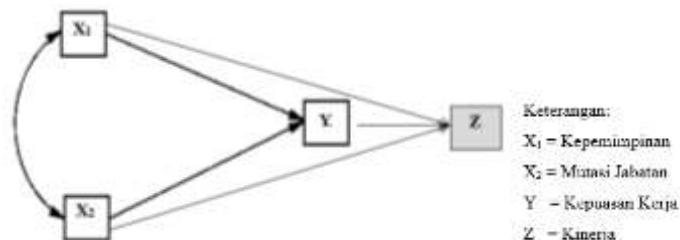
Defenisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang dalam agar supaya bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sumber: Terry, 2015)	Fungsi kepemimpinan sebagai: inovator, komunikator, motivator dan kontroler
Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi (Sumber: Hasibuan, 2015)	Prigram: Promosi dan Demosi Penangguhan Kenaikan Pangkat, Pembeastugasan, <i>Temporary Transfer</i> , <i>Job Rotation</i> , <i>Production Transfer</i> , <i>Replacement Transfer</i> , <i>Versatility Transfer</i> , dan <i>Personnel Transfer</i>
Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Sumber: Kartono, 2015)	Struktur Prakarsa, Pertimbangan
Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Sumber; Kreitner dan Kinicki, 2015)	Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sumber: Mangkunegara, 2015)	<i>Hard Skill</i> <i>Soft Skill</i>

Metode Analisis Data

Penelitian memandang adanya gubungan kausal atar variabel, maka diterapkan model analisis jalur. Dengan analisis jalur memungkinkan pengguna atau para peneliti dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Maksud memanipulasi variabel ialah

memberikan perlakuan (*treatment*) terhadap variabel tertentu dalam pengukurannya (Marwan *et al.*, 2025). Pengujian dengan statistik inferensial (Menggunakan model jalur) mensyaratkan beberapa hal, yakni Normalitas model, Linearitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2023).

Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Intrumen

Instrumen berupa kuesioner, digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rata-rata Tingkat Validitas	Keterangan
Kinerja	10	0,735	Validitas Tinggi
Kepuasan	12	0,533	Validitas Sedang
Kepemimpinan	12	0,601	Validitas Sedang
Mutasi Jabatan	20	0,540	Validitas Sedang

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

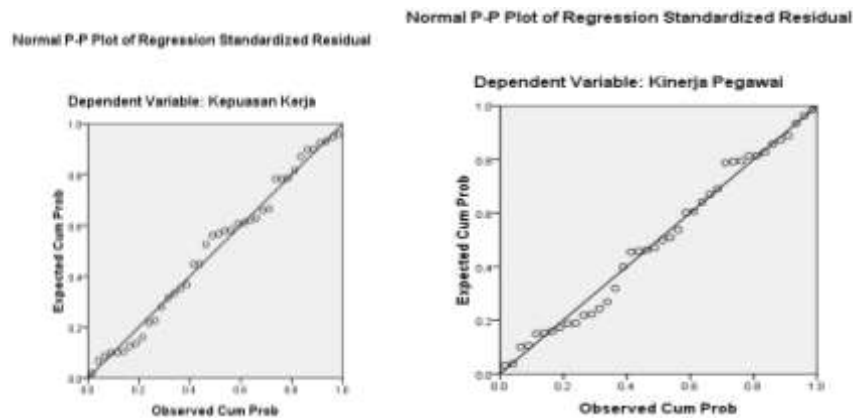
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kinerja	0,902	10	Reliable Tinggi
Kepuasan	0,770	12	Reliable sedang
Kepemimpinan	0,844	12	Reliable Tinggi
Mutasi Jabatan	0,802	20	Reliable Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah reliable, dan hasilnya tinggi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

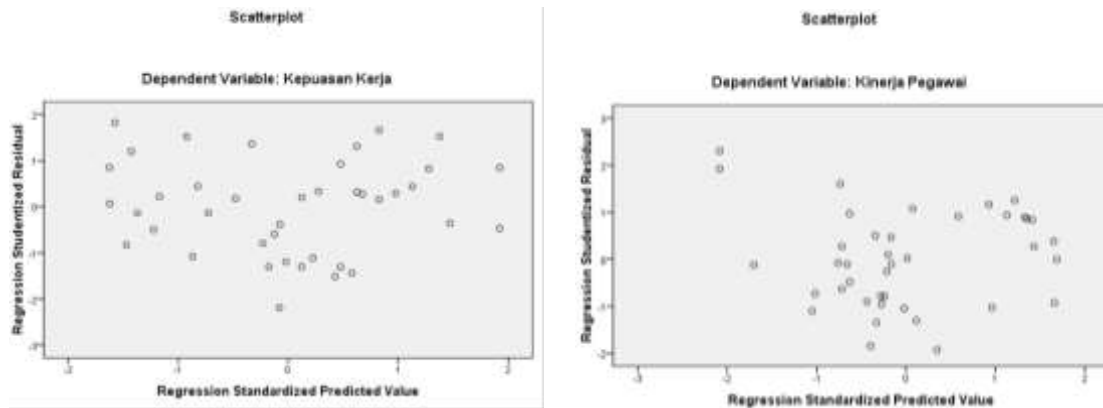
(2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 2 dan Gambar 3), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dalam Model $Y = f(X_1, X_2)$ **Gambar 3. Uji Normalitas model $Z = f(X_1, X_2)$**

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 4 dan gambar 5) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi



Gambar 4. Uji Heterokedastis Model $Y = f(X_1, X_2)$ **Gambar 5. Uji Heterokedastis model $Z = f(X_1, X_2)$**

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah, jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

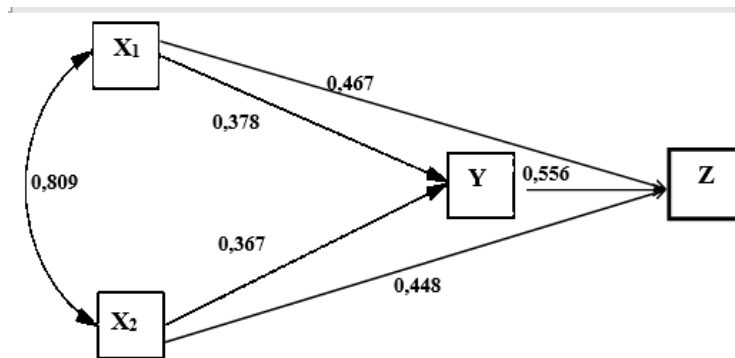
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur		
Kepemimpinan	.346	2.892
Mutasi Jabatan	.346	2.892

a. Dependent Variable: Eektivitas Kerja Pegawai

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Model Analisis Jalur

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Penelitian

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

- Model-1: Sub Struktural X1, dan X2 terhadap Y
- Model-2: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z
- Model-3: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z melalui Y

(a). Hasil Analisis Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Analisis dengan model jalur yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan mutasi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Kepemimpinan dan mutasi kerja terhadap Kepuasan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.709	2	189.354	11.233	.000 ^a
	Residual	623.691	36	16.857		
	Total	1002.390	38			

a. Predictors: (Constant), Mutasi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 11,233$ sementara nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,64. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian disimpulkan kepemimpinan dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan hasil perhitungan koefisien jalurnya dinyatakan berikut:

Tabel 7. Taksiran Koefisien Jalur Kepemimpinan dan mutasi kerja terhadap Kepuasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.588	5.906		3.486	.000
Kepemimpinan	.314	.183	.378	2.716	.000
Mutasi Jabatan	.154	.127	.367	2.411	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diketahui nilai koefisien jalurnya, dan keduanya signifikans pada taraf uji 5%.

(b) Hasil Analisis Jalur Kepemimpinan dan Mutasi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dari model-jalur ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Kepemimpinan dan mutasi kerja terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	138.395	2	69.198	7.172	.000 ^a
Residual	1178.705	36	31.857		
Total	1317.100	38			

a. Predictors: (Constant), Mutasi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 7,172$ signifikans pada tingkat 5%. Berarti bahwa kepemimpinan dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan taksiran nilai koefisien jalurnya sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur Kepemimpinan dan mutasi kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	57.596	8.119		7.094	.000
Kepemimpinan	.164	.251	.467	3.253	.000
Mutasi Jabatan	.177	.175	.448	3.012	.000

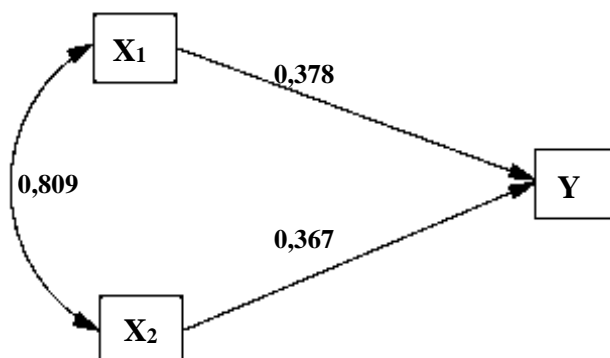
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien jalurnya, dan signifikans pada taraf uji 5% sehingga koefisien jalur variabel kepemimpinan dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pembahasan

(1). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Model jalur yang diperoleh dalam menentukan pengaruh setiap variabel eksogen (kepemimpinan dan mutasi jabatan) terhadap variabel endogen (kepuasan kerja), digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 7. Diagram Jalur Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar model structural diatas, dapat diuraikan berikut;

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dinyatakan berikut; $(0,378)^2 \times 100\% = 14,28\%$. Dan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui variabel mutasi jabatan sebesar $(0,378)(0,809)(0,367) \times 100\% = 15,54\%$. Sehingga pengaruh total kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, sebesar 29,82%.

Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, dinyatakan sebesar $(0,367)^2 \times 100\% = 13,46\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan

sebesar $(0,367)(0,809)(0,378) \times 100\% = 15,54\%$. Sehingga pengaruh total mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kepemimpinan, sebesar 29%.

Disamping dari statistik nilai koefisien jalur dalam model diatas, juga dari nilai korelasi dan determinasi diperoleh informasi berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.778	.344	4.106

a. Predictors: (Constant), Mutasi Jabatan, Kepemimpinan

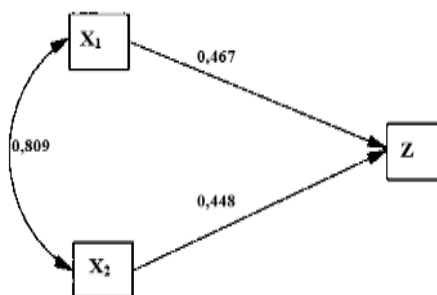
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,815 menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan mutasi jabatan, memiliki keeratan hubungan dengan kepuasan kerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,815. Sehingga kontribusi faktor kepemimpinan dan mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 77,8%.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian dari Sukardi, *et al.* (2020) hasil penelitian diketahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian Septiadi (2023) diketahui mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, namun penelitian Amin, dkk (2022) diketahui mutasi jabatan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

(2). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan mutasi jabatan terhadap variabel kinerja pegawai digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 8. Diagram Jalur Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar model structural-2 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel kepemimpinan dan mutasi jabatan yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, berikut ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinyatakan sebesar: $(0,467)^2 \times 100\% = 21,80\%$. Dan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan melalui hubungan kausal dengan variabel mutasi jabatan, sebesar $(0,467)(0,809)(0,448) \times 100\% = 17,24\%$. Sehingga pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel mutasi jabatan, sebesar 39,04%.

Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan sebesar: $(0,448)^2 \times 100\% = 20,07\%$. Dan pengaruh tidak langsung variabel mutasi jabatan melalui hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan sebesar $(0,448)(0,809)(0,467) \times 100\% = 17,24\%$. Sehingga pengaruh total mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kepemimpinan sebesar 37,31%.

Melalui statistik nilai koefisien korelasi dan determinasi di dapat informasi berikut:

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.724 ^a	.605	.157	5.644

a. Predictors: (Constant), Mutasi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,727 menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan mutasi jabatan, terhadap kinerja pegawai pegawai termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,724. Sehingga kontribusi faktor kepemimpinan dan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 39,5%, faktor ini, diantaranya tingkat iklim disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lain-lain.

Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan, sebagai mana kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Syahputra et al., 2020; Farhati et al., 2024). Dikarenakan hal itu, perilaku seorang pemimpin dapat membawa dampak positif ataupun negatif pada kinerja pegawai karena pada dasarnya perilaku kepemimpinan berorientasi pada tugas dalam pengukuran kinerja pegawai yang efektif (Hajar et al., 2018).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Iwah, et al. (2023) dan Azija, dkk (2024), diketahui kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Disamping itu, mutase kerja ada kaitannya dengan kinerja, sebagaimana juga dihasilkan dari penelitian Pangaribuan, dan Jerry (2021) serta Sekarmiati (2021), menemukan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan

- 1) Hasil analisis data, membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, yakni sebesar 29,82%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel kepemimpinan, yakni sebesar 29%. Sehingga secara simultan kepemimpinan dan mutasi jabatan memberi kontribusi 77,8% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Bireuen.
- 2) Hasil analisis data berikutnya, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel mutasi jabatan, yakni sebesar 39,04%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kepemimpinan yakni sebesar 37,31%. Maka secara simultan kepemimpinan dan mutasi jabatan memberi kontribusi sebesar 60,5% terhadap kinerja pegawai.
- 3) Juga membuktikan adanya hubungan kausal antar variabel kepemimpinan dan mutasi jabatan dengan kategori kuat yakni dengan derajat 80,9%.

Daftar Pustaka

- Aditya Septiadi (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Ciamis)". *Thesis*, repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/3480
- Amin, Suci Ramadhani (2021). Pada PT. Bank Bukopin Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen* 6(2)
- Darwito. (2008). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Tesis Pasca Sarjana Undip*
- Fadhli, M., & Yusuf, M. (2024). Analisis Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Personel Satuan Lalu Lintas POLRES Pidie). *IndOmera*, 5(10), 59–69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.473>
- Farhati et al. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Hajar, Siti., dkk. (2018). *Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat Pesisir*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Harizal, H., Marwan, M., Bahri, S., & Konadi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Di Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(10), 18–26. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.399>
- Irna Iwah, Andi Irfan, dan Jumaidah (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://doi.org/10.61132/Nuansa.V1i3.257>
- Mahyuddin dan Azhari A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal indomera*, 2(4): 17-27, <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219>
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi.
- Mathis dan Jackson (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Pangaribuan, dan Bernadetta Anita Jerry (2021). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I, *Polimedia*, 24(2), 53-66
- Raimah dan Kamaruddin K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, 3(5): 1-9, <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- Siti Nur Azija, dkk (2021). Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Dan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia, *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*,
- Sukardi, Syaiful Bahri, Zulaspan Tupti (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 118-124.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, Volume 13, 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Vega Sekarmiati (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Skripsi thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Win Konadi & Kamaruddin K, (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *E-Qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673-681 E-ISSN 2654-5837