

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA DI KANTOR CAMAT HAMPARAN
RAWANG KOTA SUNGAI PENUH**

WELA SELPITRI, ELIYUSNADI, ARIESKA

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

wselfitri725@gmail.com
eliyusnadistia@gmail.com
arieska@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is the effect of mutations on performance through job satisfaction at the Hamparan Rawang sub-district office, Sungai Penuh City. This study uses quantitative methods, because researchers want measurements between variables X, Y and Z. The sample in this study was 24 people. The sampling technique used was saturated sampling. The research instrument was in the form of a questionnaire. The analysis technique uses the Path Analysis hypothesis test. The results of this study based on research findings indicate that: 1. The effect of X on Z from the above analysis obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be interpreted that there is a direct significant effect of X on Z. 2. The influence of X on Y from the above analysis is obtained a significance value of $0.129 > 0.05$, so it can be interpreted that there is no direct significant effect of X on Y. 3. The effect of Z on Y from the above analysis obtained a significance value of $0.007 < 0.05$ (significance $< 5\%$), so it can be interpreted that there is directly significant effect of Z on Y. 4. Analysis of the influence of X through Z on Y, it is known that the direct effect given by X to Y is 0.289, while the indirect effect of X through Z on Y is the multiplication between the value of Beta X to Z with the value of Beta Z to Y namely: $0.643 \times 0.550 = 0.353$ Then the total effect given by X to Y is the direct effect plus h with an indirect effect of $0.289 + 0.353 = 0.642$. Based on the calculation results above, it is known that the direct influence value is 0.289 and the indirect effect is 0.642, which means that the indirect effect value is greater than the direct influence value. These results indicate that indirectly X through Z has a significant effect on Y.

Keywords: Mutation, Performance and Work

ABSTRAK

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh, Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di kantor camat hamparan rawang kota sungai penuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena peneliti menginginkan pengukuran antara Variabel X, Y dan Z. Sampel dalam penelitian ini 24 orang. Teknik Sampling yang

digunakan sampling jenuh instrumen penelitian berupa kuisioner. Teknik analisis penggunaan uji hipotesis Path Analysis. Hasil penelitian ini berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z. 2. Pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,129 > 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y. 3. Pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,007 < 0.05$ (signifikansi $< 5\%$), sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. 4. Analisis Pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,289, sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,643 \times 0,550 = 0,353$ Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,289 + 0,353 = 0,642$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,289 dan pengaruh tidak langsung 0,642 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Kata Kunci : Mutasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat untuk pembangunan di Negara Indonesia.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mutasi adalah salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan, karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan itu dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job description) yang dibebankan kepadanya. Mutasi itu harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Karena dengan mutasi diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu.

Malayu SP. Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan akan menurun dan akibatnya kinerja organisasi akan terganggu.

Disisi lain mutasi yang dilakukan oleh seperti halnya pada 1 orang staf/pegawai yang dipindahkan ke kantor lain disebabkan karena kinerjanya rendah dari segi tidak disiplin, pelayanan terhadap masyarakat tidak baik/kasar, tata cara pengelolaan administrasi di kantor kurang bagus.

Berdasarkan uraian diatas, maka adapun yang menjadi fenomena dalam penelitian ini yang berhubungan dengan mutasi yang sewajarnya dilakukan yaitu :

1. Pegawai di mutasi karena sudah pensiunan (2019).
2. Pegawai di mutasi dikarenakan bekerja tidak sesuai tugas dan pokok (2019)

3. Tahun 2020-2021 di kantor camat tidak ada staf/pegawai yang dimutasikan.

Selanjutnya adapun yang menjadi fenomena dari kinerja yaitu :

1. Staf/pegawai kurang aktif dalam bidangnya masing-masing hal ini menimbulkan kurangnya capaian dalam bekerja.
2. Pelayanan terhadap masyarakat tidak baik/kasar hal ini menimbulkan banyak keluhan dari masyarakat.
3. Tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga menimbulkan staf/pegawai tidak disiplin dalam bekerja

Kemudian peneliti juga melihat adanya fenomena tentang kepuasan kerja :

1. Kurangnya keterbukaan komunikasi tatap muka/ secara langsung dan tidak adanya dorongan, kepercayaan dan penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya.
2. Tata cara pengelolaan administrasi di kantor tidak sesuai dengan tugasnya.
3. Kualitas sumber daya manusia yang belum memadai.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti melihat hal ini merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti yang akan peneliti tuangkan dalam proposal penelitian dengan judul **"PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DI KANTOR CAMAT HAMPARAN RAWANG KOTA SUNGAI PENUH"**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini, dimana peneliti melihat adanya permasalahan dilokasi penelitian. Hal ini tentunya sangat penting dan menarik untuk diteliti, disamping adanya kesediaan dari instansi yang bersangkutan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

2.2 Variabel dan Definisi Operasional

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013: 4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, mutasi ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja sebagai variabel terikat atau dependen.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak bisa diamati dan diukur (Sugiyono, 2013: 5). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.3 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2006) Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS. Adapun persamaan untuk analisa Regresi Linear Berganda yaitu :

$$Y = a + \beta X + \beta M + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

X = Mutasi

M = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

e = error

2.4 Uji 't' (Parsial)

Uji t adalah uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2006:145) merumuskan uji t sebagai berikut ;

$$t \text{ hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

$t_{tabel} = dk = n-2$

Dengan syarat :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Dimana $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

2.5 Uji 'F' (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:244) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, kemudian dibandingkan dengan F tabel menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

Keterangan :

F = Besarnya F hitung

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

R^2 = Koefisien Determinasi

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X Y dan Z.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X Y dan Z.

2.6 Path Analysis (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 dengan kuisioner dan mengambil data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini pegawai/staf di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh berdasarkan kriteria yang peneliti tetapkan dalam penelitian ini, dimana jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 orang.

3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kalmogorov Smirnov*. Dimana teknik ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel Mutasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja, dapat diungkapkan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72054865
Most Extreme Differences	Absolute	.215
	Positive	.215
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2021.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,218 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Regresi Linear dengan Variabel Intervening

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.744	3.911		4.537	.000
	Mutasi	.134	.085	.289	1.582	.129
	Kepuasan Kerja	.190	.063	.550	3.010	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2021.

Dari data diatas dapat digambarkan bahwa persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + \beta M + e$$

$$Y = 17.744 + 0.134 X + 0.190 e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut

dapat diambil kesimpulan bahwa.

1. Nilai *constant* adalah 17.744, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel mutasi dan kepuasan kerja (nilai X dan Z adalah 0) maka kinerja di kantor camat hamparan rawang ada sebesar 17.744 satuan.
2. Nilai koefisien regresi mutasi adalah 0,134 artinya jika variabel mutasi (X) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (Z) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja di kantor camat hamparan rawang meningkat sebesar 0,134. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel mutasi yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja, sehingga makin komplet mutasi yang dilaksanakan di kantor camat hamparan rawang, maka makin melambung pula tingkat kinerja pegawai saat ini.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.190 artinya jika variabel kepuasan kerja (Z) meningkat 1% dengan asumsi variabel mutasi (X) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja di kantor camat hamparan rawang meningkat sebesar 0.190. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja, sehingga makin besar kepuasan kerja, maka makin melambung pada kinerja pegawai saat ini.

3.3 Uji ‘t’ (Secara Parsial)

Uji t adalah uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan.

Tabel 4.10
Uji ‘t’ (Secara Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.744	3.911		4.537	.000
	Mutasi	.134	.085	.289	1.582	.129
	Kepuasan Kerja	.190	.063	.550	3.010	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2021.

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas berdasarkan tabel di regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Mutasi terhadap Kinerja
Berdasarkan tabel diatas diketahui $t_{tabel} = \alpha/2$; $n-k-1 = t (0.05/2; 24-2-1) = (0,025;21) = 2.07961$. Berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $1.582 < 2.079$ dengan tingkat signifikansi 0.129 (signifikansi $> 5\%$) Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi terhadap Kinerja.
2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.010 > 2.079$ dengan tingkat signifikansi 0,007 (signifikansi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

3.4 Uji ‘F’ (Secara Simultan)

Uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(n-k)$, $F=(24 -2)$, $F_{tabel}=(2;22) = 3,44$. Maka terdapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Secara Simultan)
Pengaruh Kinerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.872	2	48.936	15.093	.000 ^a
	Residual	68.087	21	3.242		
	Total	165.958	23			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2021.

Berdasarkan uji pada tabel diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Mutasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

3.5 Hasil Analisis Jalur

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu dengan teknik *path analysis* yang dioperasikan melalui program SPSS.

1. Perhitungan Koefisien Jalur Model 1

Pada tahap ini merupakan perhitungan Koefisien jalur model 1. Dimana penjelasannya adalah.

1. Nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0,414 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 41,4 %. Sementara sisanya 58,6 merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
2. Sementara itu untuk nilai e1 dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus

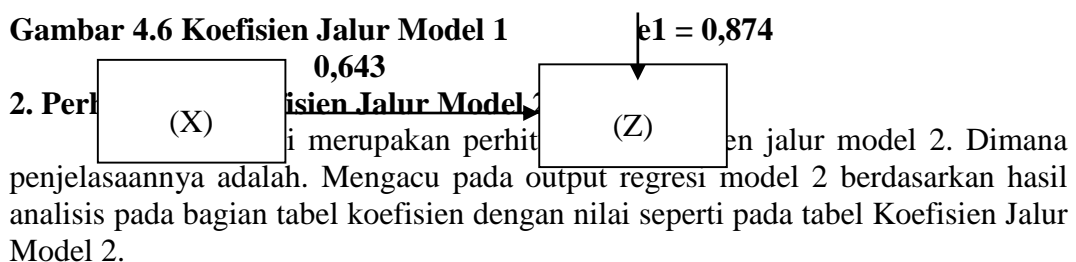
$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,414}$$

$$= \sqrt{0,765}$$

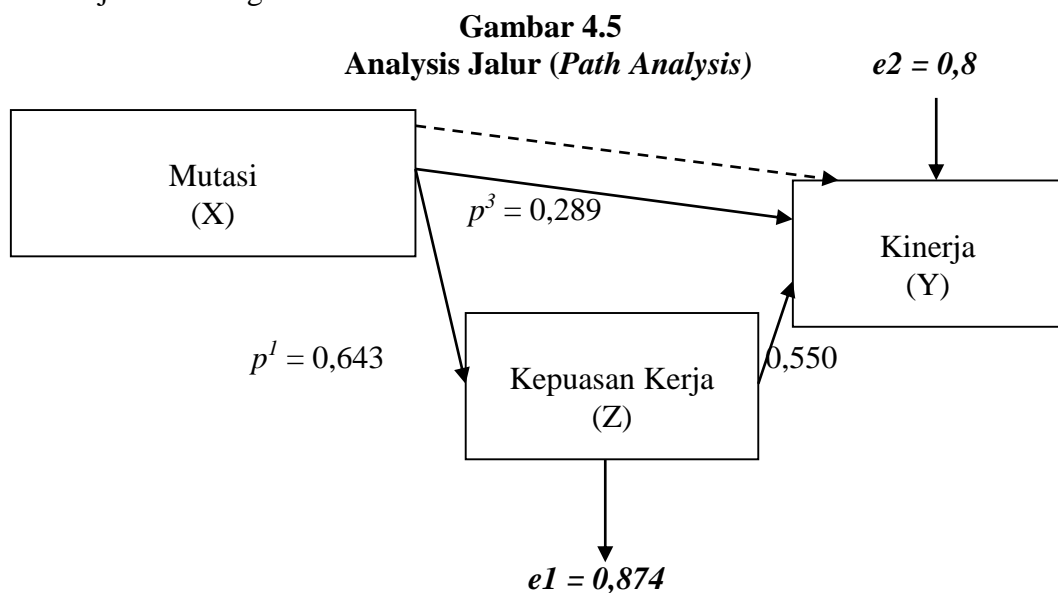
$$= \mathbf{0,874}$$

Gambar 4.6 Koefisien Jalur Model 1



1. Nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0,590 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X, Z terhadap Y adalah sebesar 59,0% , Sementara sisanya 41 merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
2. Sementara itu untuk nilai e_2 , dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1- R^2)}$. Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut.
$$e_1 = \sqrt{(1- R^2)}$$
$$= \sqrt{(1 - 0,590)}$$
$$= \sqrt{(0,410)}$$
$$= 0,643$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur diatas , maka diperoleh diagram model jalur 2 sebagai berikut.



3.6 Pembahasan

Berikut ada beberapa tahap pengujian yang dilakukan penulis untuk menjawab rumusan masalah setelah mengolah data, yaitu :

1. Mutasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,289 dan nilai t hitung 1.582 menunjukkan nilai lebih kecil dari nilai t tabel 2.079, dengan signifikansi 0.129 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel adalah tidak signifikan, sehingga H_0 diterima.

2. Mutasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.643 dan nilai t hitung 3.942 menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t tabel 2.079, dengan signifikansi 0.007 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel adalah signifikan, sehingga Hipotesis kedua diterima.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien korelasi 0.550 dan nilai t hitung 3.010 menunjukkan nilai lebih besar dari nilai t tabel 2.079, dengan signifikansi 0.007 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel

adalah signifikan, sehingga Hipotesis kedua diterima.

4. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Mutasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu melalui kepuasan kerja sebagai perantara atau mediasi. Besarnya pengaruh langsung mutasi terhadap kinerja adalah 0,289 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung mutasi terhadap kinerja 0,642. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tak langsungnya, akan tetapi perbedaan yang terjadi tidak terlalu besar.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab IV diatas, maka hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z.
2. Pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,129 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.
3. Pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ (signifikansi $< 5\%$), sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis Pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,289, sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,643 \times 0,550 = 0,353$ Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,289 + 0,353 = 0,642$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,289 dan pengaruh tidak langsung 0,642 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

1. Bapak Eliyusnadi S.Kom.,M.Si. Selaku Pembimbing utama yang telah mengarahkan penulis sehingga tersusunnya skripsi ini.

2. Bapak Arieska, S.Kom.,M.Kom. Selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis.
3. Bapak ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA) beserta staf Akademik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan study.
4. Kedua orang tuaku, Bapak dan ibu serta seluruh keluargaku yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga serta do'a restu yang telah dilafazkan untuk penulis.
5. Kepada sahabat-sahabatku di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi motivasi dan suport kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Rati Nawastuti. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Wahyudi. 2002, Mutasi dan Indikator Mutasi: Pengaruh mutasi, kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja di kecamatan klirong kabupaten kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.17, No.02, Bulan Desember 2018.
- Hasibuan. 2008, Tolak Ukur Pelaksanaan Mutasi: Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintah Lokal*, Vol II Edisi 2, Juli-Desember 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, Kinerja dan Faktor Kinerja: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Bangga Kepulauan. *Jurnal Ilmian Clean Government* ISSN:E-2620-3014:P-2614-7742.Vol. 1, No. 2, Juni 2018.
- Dharma. 2003, Indikator Kinerja: Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017.
- David Devries dkk, 1981 Pengukuran dan Standar Kinerja: Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.
- Malayu SP. Hasibuan, Kepuasan Kerja: Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 15 Edisi Khusus April 2015: 129-134.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2020. *Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Spectro. (1997). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.