

ANALISIS MUTASI JABATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie)

Mirza Fadhli^{1*)} & M. Yusuf²

¹ Bamin Subbagbinkar Bag Sdm Polres Pidie Polda Aceh

² Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

*) email: mirzaff38@gmail.com

DOI: [10.55178/idm.v5i10.473](https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.473)

Article history

Received:
September 19, 2024

Revised:
September 22, 2024

Accepted:
September 25, 2024

Page:
59 - 69

Keywords:
*Position Transfer,
Leadership Style,
Job Satisfaction,
Personnel Performance*

ABSTRACT: *There is a possibility that job transfers will have an impact on employee satisfaction and performance. On the other hand, a leadership style that is appropriate to the scope of work is also related to job satisfaction and employee performance. This will be researched, by taking a case study of Pidie Police Traffic Unit Personnel. For this, a survey was conducted, with associative quantitative research methods used. And to test hypotheses and determine influences both directly and indirectly, an inferential statistical approach, namely path analysis, is used. Based on a data sample of 56 respondents, it was found that, (1) job transfers had a direct and indirect effect on job satisfaction through leadership, amounting to 39.7%. (2) Leadership style also has a significant direct and indirect effect on job satisfaction, through the job transfer variable, amounting to 31.45%. (3) The effect of job transfer on personnel performance, through the leadership style variable, is 27.88%. (4) The direct and indirect influence of leadership style on personnel performance, through the variable position transfer, is 25.97%. (5) The contribution of job satisfaction to personnel performance is 40%. (6) The magnitude of the influence of job transfers on personnel performance through the job satisfaction variable is 11.58%. And (7) the contribution of job transfer factors and leadership style to job satisfaction was 53.8%.*

ABSTRAK: Mutasi jabatan ada kemungkinan berdampak pada kepuasan dan kinerja pegawai. Di sisi lain gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan juga ada kaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini akan diteliti, dengan mengambil studi kasus pada Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie. Untuk hal tersebut, dilakukan survei, dengan metode penelitian yang digunakan secara kuantitatif asosiatif. Dan untuk pengujian hipotesis serta menentukan pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung digunakan pendekatan statistik inferensial yakni analisis jalur. Berdasarkan sampel data 56 sebagai responden ditemukan bahwa, (1) Kegiatan mutasi jabatan berpengaruh langsung dan tak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan, sebesar 39,7%. (2) Juga gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, sebesar 31,45%. (3) Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja personel, melalui variabel gaya kepemimpinan, sebesar 27,88%. (4) Pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel, melalui variabel mutasi jabatan sebesar 25,97%. (5) Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja personel sebesar 40%. (6) Besarnya pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja personel melalui variabel kepuasan kerja yakni 11,58%. Dan (7) kontribusi faktor mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 53,8%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal yang berpengaruh

terhadap prestasi kerja seseorang (Tika, 2014). Faktor eksternal terkadang lebih menentukan kinerja sebagaimana pada personel Satuan Lalu Lintas, yang bekerja terkadang tanpa dibatasi waktu dan keadaan. Sehingga perlu haya kepemimpinan yang sesuai diterapkan agar personil merasa diayomi dan nyaman. Juga diperlukan pergantian atau mutasi agar tidak membosankan dan mampu meningkatkan kepuasan maupun kinerjanya.

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). 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). Liana (2013) menyatakan bahwa kepuasan 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.

Pengelolaan yang efektif dalam hal melakukan penempatan karyawan/staf yang tepat pada setiap bagian yang strategis dalam organisasi harus berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan tersebut, hal ini dapat dilakukan dengan cara melaksanakan proses mutasi jabatan yang tepat berdasarkan kompetensi yang dimiliki setiap individu.

Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Mutasi harusnya berorientasi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Untuk itu mutasi dalam sebuah organisasi memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Dan sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Selain mutasi jabatan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dikatakan juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada kinerja organisasi. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan atau pegawainya dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi pegawai sehingga pimpinan akan dengan mudah mengarahkan atau membimbing para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan tanpa suatu keterpaksaan.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu pra syarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 2013). Pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sama masing-masing dari setiap pemimpin.

Dalam penelitian yang dilakukan Baihaqi (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan benar dan sesuai akan dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

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 Kepala kantor sebagai educator, leader, supervisor, manajer, motivator, dan seseorang yang harus menciptakan iklim kerja yang baik.

Berdasarkan survai pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie diketahui terdapat permasalahan bahwa kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin, kreativitas, dan kerjasama antar Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie. Hal tersebut mampu menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, akibatnya tugas atau pekerjaan sulit untuk terealisasikan. Juga tingkat kepuasan kerja Personel masih relatif rendah. Sehingga bekerja hanya sebagai rutinitas, tidak tampak sekali kebanggaan sebagai Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie.

Mutasi jabatan yang dilaksanakan pada Personel, sangat penting dilakukan, tujuannya untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan kinerja juga sangat bermanfaat untuk Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie karena dengan adanya mutasi Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie akan memiliki pengalaman baru dan tentu saja banyak juga pegawai yang dimutasi karena kebutuhan pengembangan karir sehingga pegawai

akan memaksimalkan pekerjaan yang dilakukannya. Sementara itu, akibat dari adanya mutasi jabatan terdapat beberapa Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie yang mengaku mengalami cemas saat mutasi ke lingkungan yang baru karena adanya kemungkinan ketidaksesuaian pola kerja dan budaya lingkungan baru dengan yang sebelumnya sehingga dibutuhkan kemampuan diri untuk menerima dan beradaptasi.

Berkaitan dengan hal diatas, penelitian ini mencoba menganalisis hubungan dan pengaruh antar faktor dari mutase jabatan, gaya kepemimpinan, kepuasan dan kinerja.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Faktor Mutasi Kerja

Pemahaman mutasi atau yang lebih dikenal dengan “pemindahan” merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar. Menurut Nitisemito (2018), mutasi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat. Sedangkan Syadam (2017) berpendapat bahwa mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian yaitu kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan alih tempat (*tour of area*) dan kegiatan pemindahan karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam satu organisasi (*tour of duty*).

Konsep mutasi yang dikemukakan Syadam memiliki makna yang lebih luas. Tidak hanya “pemindahan” dari satu pekerjaan/tugas kepada pekerjaan/tugas lain akan tetapi pemindahan itu juga berlaku untuk unit atau tempat kerja yang baru dengan tugas/pekerjaan yang lama. Maka konsep mutasi Syadam yaitu *tour of area* (mutasi tempat). Di mana konsep mutasi ini adalah pemindahan tempat kerja yang lama ke tempat kerja yang baru tetapi tidak ada perubahan posisi, jabatan atau tugas dari karyawan tersebut.

Sedangkan Sadili (2015) menekankan mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi.

Dan hasibuan (2015), menyebutkan mutase jabatan, bagian dari promosi atas prestasi atau pengalaman, namun juga bisa sebaliknya yakni demosi, bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau posisi atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah. Disamping itu dapat berarti *Temporary Transfer*, yakni suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang difinitif menempati posnya. Dan juga ada istilah *Production Transfer*, suatu bentuk mutasi horizontal yang ditujukan untuk mengisi kekosongan pekerja pada suatu posisi/jabatan/pekerjaan tertentu yang harus segera diisi agar kontinuitas produksi dan peningkatannya dapat terjamin.

b). Faktor Gaya Kepemimpinan Satuan Lalu Lintas

Seorang pemimpin, layaknya memiliki beberapa sifat yang dimiliki, antara lain taqwa, sehat, cakap, jujur, sabar, tegas, setia, cerdik, berani, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, berkemauan keras, tanggung jawab dan sifat positif lainnya (Mangkunegara, 2013).

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, ada upaya menggerakkan dan memotivasi kerja dan membuat personil puas dalam bekerja. Hal ini dapat tercapai jika pemimpin peduli dengan semua sumber daya di organisasinya dengan komitmen yang tinggi. Robbin (2003) menggambarkan kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.

Penelitian Khairul M & Kamaruddin K (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Mahyudin dan Azhari A (2021) membuktikan aspek Kepemimpinan memberi kontribusi signifikans pada kinerja personil Polri pada kantor Polres Pidie Jaya.

Juga penjelasan dari Ouchi dalam Laan, et. al. (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja semua warga organisasi untuk bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

c). Faktor Kepuasan kerja dan Kinerja Personil

Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Sedangkan Davis dan Newstrom (2015:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Sementara itu Danang (2015:25), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Sehingga Munandar (2015), menjabarkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu karakteristik Pekerjaan, baik keragaman keterampilan sampau otonomi yang diberikan dari pekerjaan itu. Lalu faktor Gaji atau insentif (*Equitable Reward*), Supervisi Kepemimpinan, Rekan Kerja yang Menunjang, Lingkungan Kerja ataupun kesempatan untuk maju atau dipromosikan pada satuan tugas seperti di Polres Pidie.

Semua itu, ada kaitan dengan kinerja. Sesuai disebutkan Mahmudi (2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu juga terdapat faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

Metode Penelitian (*Methodology*)

Analisis masalah menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan et al, 2024). Menurut Sujarweni (2015) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen atau independent dilakukan pendekatan analisis jalur. Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Adapun variabel dan dimensi/indikator pengukurannya dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Mutasi jabatan (Hasibuan, 2015)	-Promosi, -Demosi, -Penangguhan Kenaikan Pangkat -Pembebastugasan, - <i>Temporary Transfer</i> . - <i>Job Rotation</i> - <i>Production Transfer</i> . - <i>Replacement Transfer</i> - <i>Versatility Transfer</i> , - <i>Personnel Transfer</i>
Gaya Kepemimpinan (Kartono, 2015)	Struktur prakarsa Pertimbangan
Kepuasan Kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014)	-Pekerjaan itu sendiri, -Gaji -Promosi. -Supervisi -Rekan Kerja -Kondisi Kerja
Kinerja (Mangkunegara, 2015)	<i>Hard Skill</i> <i>Soft Skill</i>

Objek dalam penelitian ini seluruh Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie yang berjumlah 56 orang. Adapun karakteristik personil berikut ini:

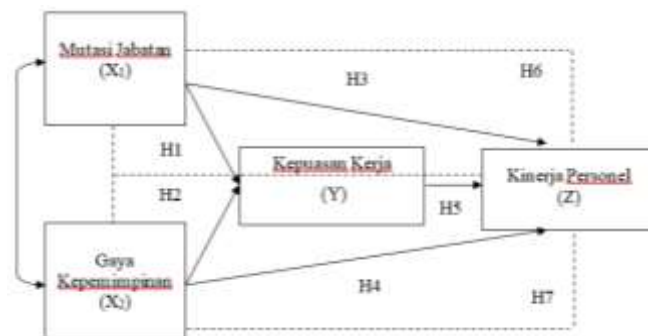
Tabel 2. Karakteristik Personil

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	49	87,5
	Perempuan	7	12,2
Setatus Perkawinan	Belum Menikah	16	28,6
	Menikah	40	71,4
	Janda/Duda	-	-
Usia	20-30 Tahun	16	28,6
	31-40 Tahun	33	58,9
	41-50 Tahun	6	10,7
	> 50 Tahun	1	1,8
Pendidikan Terakhir	SMA	28	50
	Diploma	-	-
	Sarjana (S1)	28	50
	Pasca Sarjana (S2)	-	-
Jumlah Responden		56	100

Sumber: Data Primer Penelitian Personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie Bireuen 2024.

Teknik analisis dengan analisis jalur. Untuk menggunakan analisis ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

Kerangka penelitian berbentuk berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Penelitian

1). Hasil Uji Instrumen

Uji instrument penelitian yakni validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas sebagai berikut:

- Untuk instrument variabel mutase jabatan diukur dengan 20 butir pernyataan, dan semua dinyatakan valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,676 dan terkecil 0,325 yang lebih besar 0,300.
- Variabel gaya kepemimpinan diukur dari 12 butir pernyataan, dan semua terbukti valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,735 dan terkecil 0,363 lebih besar dari 0,300.
- Untuk variabel kepuasan kerja diukur atas 12 butir pernyataan dan dinyatakan semua valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,902 dan terkecil 0,722 yang lebih besar dari 0,300.
- Dan variabel kinerja dengan 10 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai maksimum koefisien korelasinya 0,677 dan terkecil 0,377 yang lebih besar dari 0,300.

Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh berikut (tabel 3). Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha pada penelitian ini lebih besar dari 0,60, maka hasilnya reliable dengan kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Mutasi Jabatan	0,703	20	Reliable Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,855	12	Reliable Tinggi
Kepuasan Kerja	0,960	12	Reliable Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Menurut persepsi personel tentang mutasi jabatan pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie sudah baik dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personel, mencapai 80,01%.
- Menurut persepsi personel tentang gaya kepemimpinan pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie sudah baik dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personel, hal ini terukur mencapai 80,35%.
- Tanggapan personel terhadap kepuasan kerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie sudah masuk kategori baik, yakni mencapai 80,47%.
- Tanggapan personel terhadap kinerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie sudah masuk kategori baik, yakni mencapai 79%.

2). Hasil Uji Persyaratan Model Jalur

Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dalam tabel 4.

Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	-.0058387
	Std. Deviation	1.02780221
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.088
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.835
Asymp. Sig. (2-tailed)		.488

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,589 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikollinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

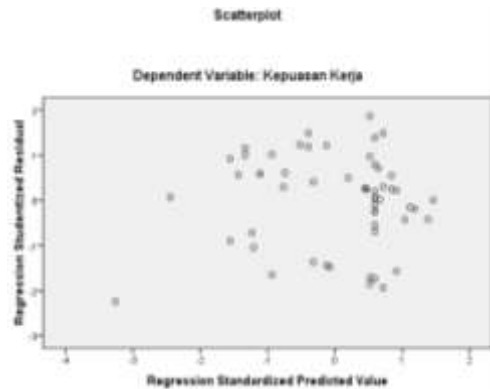
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		
Mutasi Jabatan	.786	1.273
Gaya Kepemimpinan	.786	1.273

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* < 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikollinieritas dalam model.

Uji Heterokedastisitas

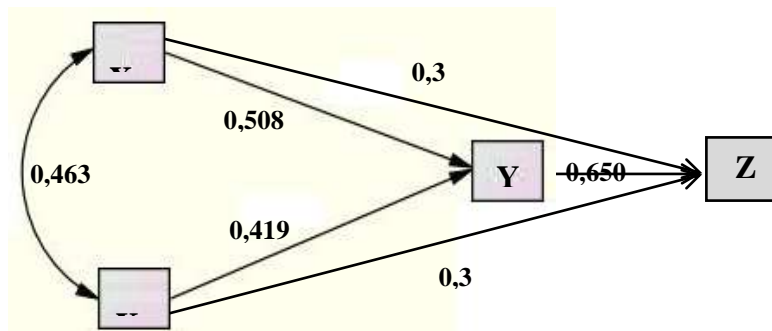
Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

3). Hasil Analisis Jalur

Model jalur ditampakkan dari hasil data berikut ini:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

Z = Kinerja personel, Y = Kepuasan kerja, X₁ = Mutasi jabatan, X₂ = Gaya kepemimpinan

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

a). Hasil Analisis Jalur Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Model-1

Penelitian dilakukan terhadap 56 orang personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel mutasi jabatan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur-1 Regression	392.694	2	196.347	4.228	.000 ^a
Residual	2461.021	53	46.434		
Total	2853.714	55			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 4,228$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 56 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,78. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan taraf uji 5% bahwa variabel mutasi jabatan dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie.

Sedangkan hasil Uji Hipotesis Penelitian Model-1, sebagai berikut:

Tabel 7. Taksiran Koefisien Model Jalur-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	92.033	16.685		5.516	.000
Mutasi Jabatan	.528	.247	.508	3.939	.000
Gaya kepemimpinan	.429	.235	.419	3.756	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel, diketahui nilai koefisien jalurnya, dan hasil uji-t secara parsial, membuktikan mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja personel.

b). Hasil Analisis Jalur Antara Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel (Model-2)

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan model-2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur-2 Regression	43.413	2	21.706	5.999	.000 ^a
Residual	1152.016	53	21.736		
Total	1195.429	55			

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Mutasi jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja personel

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 5,999$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 56 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2.78. Hal ini menunjukkan variabel mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pidie.

Sedangkan hasil uji secara parsial dari model-2 (Tabel 9). membuktikan secara parsial dapat terbukti bahwa mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel.

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur Model-2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	35.933	11.416		3.148	.000
Mutasi Jabatan	.387	.169	.395	3.283	.000
Gaya Kepemimpinan	.333	.298	.370	3.120	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Pembahasan

(1). Analisis Model-1: Pengaruh Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung Mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,508$), diperoleh 25,80%. Sedangkan Besarnya pengaruh tidak langsung karena adanya hubungan kausal

dengan variabel gaya kepemimpinan sebesar 13,9% dan pengaruh total mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel gaya kepemimpinan, sebesar 39,7%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,419$) adalah 17,55%. Sedangkan pengaruh tidak langsung, karena adanya hubungan kausal dengan variabel mutasi jabatan sebesar 13,9%. Maka besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, yakni: 31,45%.

Analisis Pengaruh Secara Simultans Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, dengan menggunakan hasil s-square korelasi atau nilai determinasi, berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 ^a	.538	.105	6.814	1.096

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh *R* sebesar 0,771 menjelaskan hubungan antara variabel mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan, sangat erat dan kontribusi faktor mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 53,8%.

(2). Analisis Model-2: Pengaruh Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Personel

Besarnya pengaruh langsung Mutasi jabatan terhadap Kinerja personel dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,395$). Maka diperoleh 15,60%. Dan besarnya pengaruh tidak langsung variabel mutasi jabatan, karena adanya hubungan kausal dengan variabel gaya kepemimpinan sebesar 12,28%. Sehingga pengaruh total mutasi jabatan terhadap kinerja personel, melalui variabel gaya kepemimpinan, yakni sebesar 27,88%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel, dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,370$) adalah sebesar 13,69%. Dan besarnya pengaruh tidak langsung melalui mutasi jabatan sebesar 12,28%. Maka pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel, diperoleh sebesar 25,97%.

Analisis Pengaruh Secara Simultan Mutasi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel, diperlihatkan dari hasil korelasi dan determinasi berikut:

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.736	.100	4.662	1.447

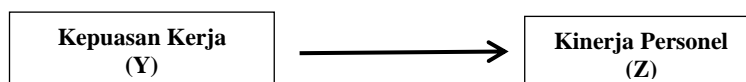
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Personel

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh *R* sebesar 0,891 menjelaskan hubungan antara variabel mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja personel termasuk sangat erat, dan kontribusi faktor mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel sebesar 73,6%.

(3). Analisis Model-3 : Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel

Untuk menentukan besarnya pengaruh variable kepuasan kerja terhadap kinerja personel, digunakan model-3 melalui model analisis regresi linier.



Maka dihitung berdasarkan nilai determinasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja personel, yakni:

Tabel 12. Korelasi dan Determinasi Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.366	3.713	1.891

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Personel

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh 0,400, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 40% terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel gaya kepemimpinan, diperoleh sebesar 39,7%.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel mutasi jabatan, diperoleh sebesar 31,45%.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung mutasi jabatan terhadap kinerja personel, melalui variabel gaya kepemimpinan, diperoleh sebesar 27,88%.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel, melalui variabel mutasi jabatan diperoleh sebesar 25,97%.
- Berdasarkan koefisien determinasi, maka kepuasan kerja berpengaruh sebesar 40% terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie.
- Hasil analisis data, memperlihatkan pengaruh total mutasi jabatan terhadap kinerja personel melalui variabel kepuasan kerja yakni 11,58%.
- Hasil analisis data, memperlihatkan pengaruh total mutasi jabatan terhadap kinerja personel melalui variabel kepuasan kerja yakni 10,69%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- Baihaqi (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga, 6(2): 49-51
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Danang Sunyoto (2017). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika. Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawati, Rina dan Yuyuk Liana. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel antara. *Jurnal Ilmiah ESAI*. 7(3).
- Kartono, K. (2015). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta
- Khairul Mursalin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, 2(3): 42-51, DOI: <https://doi.org/10.55178/indm.v2i3.213>
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Edisi 3. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- 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, DOI: <https://doi.org/10.55178/indm.v2i4.219>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- 12) Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- 13) Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 14) Mathis dan Jackson (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta
- 15) Munandar (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- 16) Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183
- 17) 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, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- 18) Robbin, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- 19) Sadili (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia, Pustaka*, Jakarta: Setia.
- 20) Sujarweni, Wiratna (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- 21) Syadam (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa
- 22) Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 23) Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*, 8th Edition. London: Pearson Education