



## Pengaruh Proses Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru

Mafud Heluth<sup>1)</sup>, Zainal Abindin Rengifurwarin<sup>2)</sup>, Petronela Sahetapy<sup>3)</sup>

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

[mafudheluth@gmail.com](mailto:mafudheluth@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Proses Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel sensus, sehingga seluruh pegawai sebanyak 54 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Proses Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,262 dan nilai t sebesar 4,359 ( $p < 0,001$ ), sedangkan Promosi Jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,197 dan nilai t sebesar 2,766 ( $p = 0,007$ ). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 77,637 ( $p < 0,001$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,686 menunjukkan bahwa 68,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh proses mutasi dan promosi jabatan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan mutasi dan promosi jabatan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengalaman baru, pengembangan kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab.

**Kata kunci:** Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of the Transfer Process and Job Promotion on Employee Performance at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Buru Regency. The study employed a quantitative survey method with a census sampling technique, including all 54 employees as respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results indicate that partially, the Transfer Process has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of 0.262 and t-value of 4.359 ( $p < 0.001$ ), while Job Promotion also has a positive and significant effect with a coefficient of 0.197 and t-value of 2.766 ( $p = 0.007$ ). Simultaneously, both independent variables significantly influence employee performance with an F-value of 77.637 ( $p < 0.001$ ). The  $R^2$  value of 0.686 indicates that 68.6% of the variation in employee performance can be explained by the transfer process and job promotion, while the remaining 31.4% is influenced by other factors. These findings confirm that transfer and promotion policies significantly contribute to improving employee performance through new experiences, competency development, motivation, and responsibility.*

**Keyword:** Transfer, Job Promotion, Employee Performance



## PENDAHULUAN

Manusia merupakan modal fundamental yang penting bagi organisasi, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Sebaliknya, manusia juga dapat menjadi faktor penghambat utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seperti dikemukakan oleh Siagian (2001:154), manusia dalam organisasi menjadi pendorong bila bekerja dengan baik sesuai kemampuan, sehingga tujuan organisasi tercapai secara ekonomis dan efektif. Namun, manusia juga bisa menjadi penghambat jika bertindak untuk kepentingan pribadi dan merongrong organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dalam konteks pemerintahan, pegawai negeri sipil memegang peranan yang sangat penting. Pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pelaksanaan pembangunan nasional. Thoha (2002:4) menegaskan bahwa dalam proses pembangunan nasional di Indonesia, peran pegawai negeri sipil sangat menentukan karena mereka yang menjadi pelaksana utama usaha pembangunan. Oleh karena itu, kualitas dan dedikasi pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintahan.

Seorang pegawai negeri sipil dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi pimpinan maupun rekan sejawat, serta mendukung tujuan organisasi. Namun, kadangkala pegawai tidak melaksanakan tugas secara optimal. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2004:182) menyatakan bahwa pegawai sering bekerja semata untuk memenuhi kebutuhan primer seperti sandang, pangan, dan papan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas dan produktivitas kerja di organisasi.

Untuk meningkatkan kemampuan profesional aparatur pemerintah, salah satu kebijakan yang ditempuh adalah mengoptimalkan kemampuan pegawai negeri sipil. Upaya ini mencakup peningkatan profesionalisme birokrasi, dedikasi, motivasi, disiplin, dan sikap mental yang bersih dari korupsi, kolusi, serta nepotisme. Peningkatan kemampuan tersebut diharapkan mampu meningkatkan fungsi pegawai sebagai pelayan publik yang efektif.

Oleh karena itu, pembinaan pegawai negeri sipil perlu dilakukan untuk menumbuhkan sikap, perilaku, dan karakter yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan wibawa. Salah satu metode pembinaan yang diterapkan pemerintah adalah melalui proses mutasi. Mutasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara baik dan bertanggung jawab.

Wursanto (2010:67) menyebutkan bahwa mutasi adalah hal wajar dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Proses mutasi memiliki sisi positif, antara lain: menetapkan pegawai pada jabatan yang sesuai kemampuan, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan persaingan yang sehat antarpegawai. Dengan demikian, mutasi tidak hanya sekadar pemindahan, tetapi juga strategi pengembangan karier.

Proses mutasi dapat dilakukan melalui dua cara. Pertama, mutasi biasa, yaitu pemindahan pegawai tanpa kenaikan jabatan, dilakukan untuk memenuhi kebutuhan instansi atau keinginan pegawai. Kedua, mutasi promosi, yaitu pemindahan yang diikuti kenaikan pangkat dan jabatan, bertujuan membina dan mengembangkan karier pegawai. Kedua jenis mutasi ini bertujuan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja.

Mutasi merupakan bentuk revitalisasi pengembangan sumber daya aparatur untuk perbaikan dan pengembangan karier pegawai. Tujuannya adalah agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman (2012:68) menyatakan bahwa mutasi melibatkan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan, sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja dan dapat memberikan prestasi maksimal kepada instansi.

Proses mutasi sering disalahartikan sebagai hukuman atau tindakan subjektif atas hubungan atasan-bawahan. Padahal mutasi bertujuan mengurangi rasa bosan, menyesuaikan posisi pegawai dengan kemampuan, minat, dan bidang tugasnya. Selain mutasi, promosi jabatan juga penting sebagai penghargaan atas prestasi pegawai, meningkatkan semangat, dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Pegawai menghabiskan sebagian hidupnya di instansi, sehingga instansi memiliki peranan



besar dalam kehidupan mereka. Prinsip “The right man in the right place” perlu diterapkan melalui mutasi dan promosi jabatan yang sesuai kemampuan dan kecakapan pegawai. Analisis jabatan, prestasi kerja, disiplin, dan kebutuhan organisasi menjadi pertimbangan utama dalam proses tersebut.

Mutasi dan promosi jabatan merupakan strategi untuk meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan karier pegawai. Dengan penghargaan yang tepat, pegawai termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sekaligus meningkatkan produktivitas instansi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru memperhatikan kebutuhan pegawai, baik materil maupun non-materil. Strategi peningkatan kinerja dilakukan melalui mutasi dan promosi jabatan yang objektif, adil, dan penempatan yang tepat. Pegawai yang dipromosikan memperoleh hak lebih baik sehingga gairah kerja meningkat.

Hasibuan (2003:173) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah pemindahan pegawai ke jabatan lebih tinggi dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan lebih tinggi. Instansi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawai agar kinerja mereka tetap optimal. Kinerja pegawai menentukan langkah dan kiprah instansi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi dan promosi jabatan dilakukan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai keahlian dan minatnya. Prinsip ini memastikan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, meningkatkan kinerja, dan mendukung pencapaian sasaran instansi. Namun kenyataan menunjukkan bahwa mutasi dan promosi belum selalu tepat, terkadang tidak sesuai kemampuan pegawai atau dipengaruhi intervensi politik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian dilakukan dengan judul “Pengaruh Proses Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana proses mutasi dan promosi jabatan memengaruhi kinerja pegawai serta bagaimana penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas instansi.

## METODE

Desain penelitian pada hakekatnya merupakan rencana logis yang digunakan peneliti untuk memenuhi tujuan studi dan menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan metode hubungan kausal atau explanatory survey, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup kajian dan memperjelas fenomena sosial yang ingin diamati, dengan mempertimbangkan kemudahan pengumpulan data serta akses peneliti ke lokasi.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru yang berjumlah 54 orang. Sampel penelitian diambil secara sensus atau jenuh, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Pendekatan ini dipilih agar data yang diperoleh representatif dan akurat, meskipun populasi relatif kecil, serta memperhitungkan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana. Dengan demikian, seluruh pegawai yang menjadi subjek penelitian dapat dianalisis untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja secara menyeluruh.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, dan data yang telah diolah sebelumnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi, survei menggunakan kuesioner, dan wawancara untuk melengkapi kekurangan data. Kuesioner yang digunakan dirancang berdasarkan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan diuji validitas serta reliabilitasnya agar memenuhi standar ilmiah.



Data yang diperoleh kemudian diuji validitas menggunakan koefisien korelasi Product Moment Pearson, dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Selain itu, dilakukan pengujian asumsi klasik seperti normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Pengujian ini penting agar hubungan kausal antara variabel independen dan dependen dapat dianalisis dengan tepat dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis regresi linier berganda (OLS) digunakan untuk menguji hipotesis dan mengukur pengaruh proses mutasi serta promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh individual setiap variabel, sedangkan uji F untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Proses Mutasi ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,081 + 0,262X_1 + 0,197X_2$$

Konstanta sebesar 5,081 menunjukkan bahwa apabila Proses Mutasi dan Promosi Jabatan bernilai nol, Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 5,081. Koefisien regresi Proses Mutasi sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,262, sedangkan koefisien Promosi Jabatan sebesar 0,197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,197, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,081	0,800	-
Proses Mutasi ( $X_1$ )	0,262	0,060	0,528
Promosi Jabatan ( $X_2$ )	0,197	0,071	0,335

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2, Proses Mutasi memiliki nilai t sebesar 4,359 dengan signifikansi <0,001, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi, semakin meningkat kinerja pegawai karena mutasi memperluas pengalaman kerja, wawasan, dan kompetensi profesional. Promosi Jabatan memiliki nilai t sebesar 2,766 dengan signifikansi 0,007, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena promosi mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan semangat kerja pegawai.

**Tabel 2. Uji t (Parsial)**

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Proses Mutasi	0,262	4,359	<0,001	Signifikan
Promosi Jabatan	0,197	2,766	0,007	Signifikan
Variabel Terikat: Kinerja Pegawai				

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025**



Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Proses Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,637 dengan signifikansi  $<0,001$ , yang menegaskan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi pengalaman melalui mutasi dan peluang pengembangan karir melalui promosi menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai bekerja lebih efektif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

Jalur Pengaruh	F hitung	Sig.	Keterangan
Proses Mutasi dan Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	77,637	<0,001	Signifikan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R sebesar 0,828 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Proses Mutasi dan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai. Nilai  $R^2$  sebesar 0,686 mengindikasikan bahwa 68,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,677 memperkuat hasil tersebut, dengan standar error sebesar 1,167, sehingga model cukup akurat dalam memprediksi kinerja pegawai.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828	0,686	0,677	1,167

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025**

Secara keseluruhan, hasil uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menegaskan bahwa kebijakan Proses Mutasi dan Promosi Jabatan di BKPSDM Kabupaten Buru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengelolaan mutasi dan promosi yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Proses Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru. Secara parsial, masing-masing variabel menunjukkan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana mutasi memberikan pengalaman baru dan pengembangan kompetensi, sedangkan promosi jabatan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai. Secara simultan, kedua variabel ini mampu menjelaskan 68,6% variasi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kebijakan mutasi dan promosi merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang dapat diberikan antara lain: pertama, BKPSDM Kabupaten Buru disarankan untuk terus meningkatkan perencanaan dan pelaksanaan mutasi pegawai secara transparan dan terstruktur agar pegawai memperoleh pengalaman yang optimal dan kemampuan profesional meningkat. Kedua, promosi jabatan hendaknya dilaksanakan dengan kriteria yang jelas dan adil untuk memotivasi pegawai agar lebih bertanggung jawab dan produktif. Ketiga, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap dampak mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai, sehingga kebijakan tersebut dapat disesuaikan untuk mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru. (2025). *Laporan tahunan kepegawaian*. Buru: BKPSDM Kabupaten Buru
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, D. (2012). *Manajemen kepegawaian dan pengembangan karier*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasir, M. (2003). *Skala Likert dan aplikasi dalam penelitian sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peterson, R., & Plowman, D. (dalam Hasibuan, 2004). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S. (dalam Kadarisman, 2012). *Pengembangan sumber daya aparatur*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2002). *Manajemen pegawai negeri sipil*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wursanto. (2010). *Manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan dan swasta*. Yogyakarta: Andi Offset.