

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA
RUANG/ BADAN PERTAHANAN
KOTA GORONTALO**

Oleh :

**RAHMAT ABDULLAH NATA
E21.20.088**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO**

2024

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA
RUANG/ BADAN PERTAHANAN
KOTA GORONTALO**


Oleh :

**RAHMAT ABDULLAH NATA
E21.20.088**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 25 Mei 2024

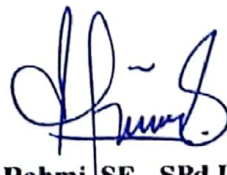
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE, S.PSi., MM
NIDN. 0922057502

Pembimbing II



Nur Rahmi, SE., SPd.L., MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MUTASI KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTRIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN KOTA GORONTALO

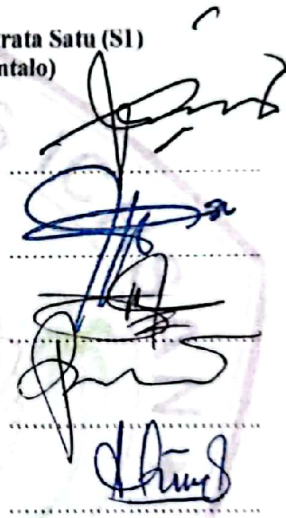
OLEH

RAHMAT ABDULLAH NATA

E.21.20.088

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo



1. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Anggota penguji)
3. La Diu Samiu, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Ariawan, SE.S.PSi., MM
(Pembimbing utama)
5. Nur Rahmi, S.Pdi., SE., MM
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901


Ketua Program Studi Manajemen

Samsul SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi tidak terdapat karya yang telah publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 25 Mei 2024
Yang Membuat Pernyataan



Rahmat Abdullah Nata
E.21.20.088

ABSTRACT

RAHMAT ABDULLAH NATA. E2120088. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK TRANSFER ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF AGRARIA AND SPATIAL PLANNING/LAND AGENCY OF THE CITY OF GORONTALO

This research aims to determine to what extent the effect of Work Discipline (X1) and Work Transfer (X2) on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The results of the first test show that the Work Discipline (X1) and Work Transfer (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency, namely 0.779 or 77.9%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Work Discipline (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency by 0.290 or 29%. The results of the third test show that Work Transfer (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency by 0.789 or 78.9%.

Keywords: work discipline, work transfer, employee performance

ABSTRAK

RAHMAT ABDULLAH NATA. E2120088. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,779 atau 77,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,290 atau 29%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Mutasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,789 atau 78,9%.

Kata kunci: disiplin kerja, mutasi kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertahanan Kota Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada: Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Selanjutnya kami ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Abd. Gaffar La jokke. M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsu SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen. Bapak Dr. Ariawan, S.Psi, SE, MM selaku Pembimbing I, ibu Nur rahmi, S.Pdi, SE., MM. selaku sebagai Pembimbing II, serta seluruh dosen Fakultas Ekonomi.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 25 Mei 2024

Rahmat Abdullah Nata
E.21.20.088

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum,
sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”
(QS.Ar-Ra’du13:11)

*Tugas kita bukanlah untuk berhasil,tugas kita adalah untuk mencoba,
karena didalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun
kesempatan untuk berhasil...*

“RAHMAT ABDULLAH NATA”

PERSEMBAHAN

“ satu satunya cara bertahan hidup di dunia ini
adalah dengan menjadi lebih cerdas dari orang lain“

Kupersembahkan tulisan kecil skripsi yang sederhana ini kepada orang tua
yang sangat kukasihi dan kusayangi :Almarhum Kusmayadi Nata dan Ibunda
Mitri do’a tulus kepaada ananda seperti air yang tak pernah berhenti
mengalir, pengorbanan, motivasi, kesabaran, ketabahan, dan tetes air
matamu yang terlalu mustahil untuk dinilai. Ananda takkan pernah lupa
semua pengorbanan dan jerih payah yang engkau berikan untukku agar
dapat menggapai cita – cita. Asalku kelak dapat membahagiakan kalian
sampai akhir hayatmu... semoga Aamiin

Kakakku tersayang Hadi Sasmita Nata kebersamaan,
dukungan, do’a dan perhatianmu, maafkan jika ademu belum bisa
menjadi ade yang terbaik untukmu, love you more...

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,

HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Disiplin Kerja	13
2.1.2 Mutasi	22
2.1.3 Kinerja pegawai	28
2.1.4 Hubungan Varibel Peneltitian	34
2.1.5 Penelitian Terdahulu	37
2.2 Kerangka Pemikiran	39
2.3 Hipotesis	40

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Obyek Penelitian.....	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.2.1 Desain Penelitian	41
3.2.2 Operasional Variabel	42
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.2.4 Jenis Dan Sumber data.....	44
3.2.5 Tehnik Pengumpulan data.....	45
3.2.6 Instrumen Pengujian	46
3.2.7 Metode Analisis	49
3.2.8 Pengujian Hipotesis	51
3.3 Jadwal Penelitian	51
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 53
4.1 Gambaran Umum lokasi Penelitian	53
4.1.1 Sejarah singkat	53
4.1.2 Karakteristik Responden.....	57
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian	59
4.1.4 Analisis Deskriptif	61
4.1.5 Analissis data statistik.....	62
4.1.6 Pengujian Hipotesis	67
4.2 Pembahasan hasil Penelitian	68
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 76
5.1 Kesimpulan	76
4.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	 75
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 : Capaian kinerja Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.....	8
Tabel 3.1 : Operasioanlisasi Variabel	42
Tabel 3.2 : Pilihan Kuisisioner.....	41
Tabel 3.3 : Populasi.....	44
Tabel 3.4 : Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.5 : Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	57
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Masa kerja	59
Tabel 4.5 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel X1	60
Tabel 4.6 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel X2	60
Tabel 4.7 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel Y	61
Tabel 4.8 : Kriteria Interpretasi Skor.	61
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden pada Variabel X1	62
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden pada Variabel X2	63
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden pada Variabel Y	64
Tabel 4.12 : Koefisien Jalur.	67
Tabel 4.13 : Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y	67

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 : Struktur Path Analisis	50
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 : Struktur Path Analisis	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 : Kuesioner	81
Lampiran 2 : Data ordinal dan interval Variabel Penelitian	85
Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen.....	91
Lampiran 4 : Output SPSS	93
Lampiran 5 : R tabel	95
Lampiran 6 : Surat Keterangan penelitian.....	96
Lampiran 7 : Surat Balasan Keterangan penelitian	96
Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi	97
Lampiran 9 : Hasil Turnitin	98
Lampiran 10 : Curriculum Vitae.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Porsi terbesar dalam pembangunan nasional adalah pembangunan sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah aset utama dari pembangunan dalam rangka mencapai tujuan dari pembangunan nasional. Salah satu sumber daya manusia yang sering menjadi sorotan dalam pelaksanaan pembangunan adalah Aparatur Sipil Negeri. (L Muliawaty, 2019)

Sebuah organisasi atau instansi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan memiliki sumber daya selain manusia, seperti modal, metode dan mesin, tidak akan membawa hasil yang optimal jika

tidak mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang optimal. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Bisa dikatakan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017), seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa "kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Kinerja pegawai dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan yang diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating) dan pengendalian (controlling), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al., 2021)

Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk menilai kinerja pegawai dapat digunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017:75) yaitu Kualitas kerja adalah

seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan maka diperlukan ukuran-ukuran yang dapat menilai tingkat kinerja pegawai. Lebih jauh Mitchell dalam Sedarmayanti (2017:51) mengemukakan prinsip-prinsip kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Quality of Work (Kualitas Kerja), Promptness (Ketepatan Waktu), Initiative (Inisiatif), Capability (Kemampuan) dan Communication (Komunikasi). Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja pegawai itu sendiri dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja. Melakukan evaluasi kinerja maka instansi dapat mengetahui perkembangan kinerja pegawainya. Selain itu dalam rangka memenangkan persaingan maupun sekedar bertahan dalam ketatnya persaingan di era globalisasi dewasa ini, maka suatu instansi harus dapat beradaptasi dan menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan sumber daya manusianya dengan tujuan mengubahnya menjadi faktor kekuatan (strength) yang kompetitif.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan program yang erat kaitannya dengan program perencanaan dan pemeliharaan (maintenance), perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik apabila perencanaan mengetahui

apa dan bagaimana sumber daya yang di inginkan sedangkan pemeliharaan sumber daya dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi mental, fisik, dan loyalitas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam instnais sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap pegawai ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh instnasi tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi pegawai yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Dengan ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik dapat mengurangi pegawai dalam melakukan penyimpangan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) meupakan komponen yang paling mahal dibanding dengan komponen lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Adiwarman Karim, 2010:25) Oleh karena itu, suatu perusahaan harus hati-hati dalam mengelola sumber daya manusianya agar hasil yang di inginkan tersebut dapat tercapai. Adapun salah satu bentuk cara

perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu dengan cara melakukan mutasi jabatan. Adanya mutasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antara pegawai dan jabatan “*The Right Man In The Right Place*” sehingga pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (M. Kadarisman, 2012: 68).

Tujuan lain organisasi melakukan mutasi adalah agar pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut tidak merasa jemu/bosan terhadap pekerjaan yang itu-itu saja, jika hal ini terjadi pada pegawai suatu instansi, maka suatu pekerjaan yang di tanggung jawabkan kepadanya pun akan malas ia kerjakan bahkan banyak menimbulkan kesalahan pada pekerjaannya yang dapat membuat kerugian terhadap instansi itu sendiri dan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawainya.

Menurut Simamora (2004:641) mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang

lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah

Menurut Hasibuan (2015: 102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan /tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan karena beban kerja penting bagi suatu instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kabinet Kerja yang dibentuk oleh pemerintah telah menetapkan visi 2020-2024 “Terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Pencapaian visi tersebut dapat diwujudkan apabila segenap jajaran pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya secara tepat dan optimal, yang direfleksikan dari pencapaian kinerja dalam mendukung agenda prioritas nasional. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang penataan ruang dan pertanahan merupakan salah satu kewajiban Pemerintah. Penyelenggaraan urusan tersebut diamanatkan kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 48 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional. Kemudian diikuti dengan

telah diterbitkannya Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan sebagai tindak lanjut Pasal 8 Peraturan Presiden Nomor 48 Tahun 2020. Dalam hal ini peran Kantor Pertanahan Kota Gorontalo sebagai penyelenggara tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di wilayah Provinsi Gorontalo sangat strategis dalam pengelolaan, pengaturan, penataan dan pengendalian pertanahan serta sebagai sumber informasi pertanahan.

Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Selain itu Kantor Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang bersangkutan. Tugas-tugas yang dilaksanakan Kantor Pertanahan Kota Gorontalo adalah merupakan penjabaran dari kebijakan pertanahan secara nasional dan merupakan upaya Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional mewujudkan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Gorontalo. Selain hal tersebut, pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo merupakan perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan akuntabel kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun pada pelaksanaannya terdapat beberapa pencapaian yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan seperti dikemukakan berikut:

Tabel 1.1 Capaian kinerja Kantor Pertanahan Kota Gorontalo tahun 2022

Sasaran program	Indikator kinerja	Target 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Tersedianya Informasi Bidang Tanah dan Ruang	Layanan Pengukuran Bidang Tanah Luas kurang dari 10 Ha	1000 Bidang	840 Bidang	84%
	Layanan Pengembalian Batas Bidang Tanah Luas Kurang Dari 10 Ha	80 Bidang	16 Bidang	20%
Terlaksananya pendaftaran tanah dan pendaftaran ruang bawah tanah dan ruang atas tanah yang berkepastian hukum dan berbasis elektronik	Layanan Pendaftaran Pertama Kali	205 Layanan	101 layanan	49,27%
	Layanan Pemecahan SHAT	650 Layanan	594 layanan	91,38%
Terwujudnya Ketersediaan Tanah Bagi Pembangunan	Layanan Pemantauan dan Evaluasi Pengadaan Tanah dan Pencadangan Tanah (Satker)	4	1	25%
Terkendalinya Hak Atas Tanah/Dasar Penguasaan Atas Tanah, Alih Fungsi Lahan, Wilayah Pesisir, Pulau-Pulau Kecil, Perbatasan dan Wilayah Tertentu	Rekomendasi Hasil Pengendalian Hak Atas Tanah/Dasar Penguasaan Atas Tanah (Produk)	16	6	40%

Sumber: LKIP 2022

Berdasarkan data laporan kinerja instansi pemerintah Kantor Pertanahan Kota Gorontalo tahun 2022, secara umum kinerja dinas berada pada kategori baik namun masih ada beberapa target yang realisasinya masih belum tercapai seperti capaian kinerja layanan pengukuran bidang tanah luas kurang dari 10 Ha tahun 2022 mengalami penurunan 84 persen. Penurunan capaian kinerja ini tidak lepas

dari faktor perencanaan yang mengalokasikan target fisik terlalu tinggi sehingga untuk realisasi fisik tidak tercapai. Akan tetapi untuk realisasi keuangan kegiatan layanan ini mencapai target sebesar 95,75 persen. Layanan Pengembalian Batas Bidang Tanah Luas Kurang Dari 10 Ha tidak sesuai target disebabkan karena kurangnya permohonan yang masuk untuk kegiatan layanan tersebut. pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi sebesar 20 persen. Penurunan capaian kinerja ini tidak lepas dari faktor perencanaan yang mengalokasikan target fisik terlalu tinggi sehingga untuk realisasi fisik tidak tercapai. Akan tetapi untuk realisasi keuangan kegiatan layanan ini mencapai target sebesar 82,90 persen. Layanan Pendaftaran Pertama Kali tidak mencapai target disebabkan karena realisasi luasan untuk permohonan kegiatan yang masuk lebih tinggi jika dibandingkan dengan target luasan pada saat penyusunan perencanaan target PNBK.

Data capaian tahun 2022, kontribusi capaian Kinerja Layanan Pemantuan dan Evaluasi Kegiatan Pengadaan Tanah dan Pencadangan Tanah terhadap target renstra Kantor Pertanahan Kota Gorontalo yaitu sebanyak 4 satker, kontribusi capaian tahun 2022 sebanyak 1 satker (25,00%) sehingga total capaian sampai dengan tahun 2022 sebanyak 1 satker (25,00%). Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya peningkatan capaian dalam 2 tahun yang akan datang sebanyak 3 laporan (75,00%) agar target Renstra tercapai. Hasil Pengendalian Hak Atas Tanah/Dasar Penguasaan Atas sebanyak 15 produk, kontribusi capaian tahun 2022 sebanyak 1 produk (6,67%) sehingga total capaian sampai dengan tahun 2022 sebanyak 6 produk (40%). Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya peningkatan capaian dalam 2 tahun yang akan datang sebanyak 9 produk (60%) agar target Renstra tercapai.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dikatakan pada kantor pertanahan kota Gorontalo belum menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan berdasarkan data yang didapatkan dari kantor pertanahan kota gorontalo pada tahun 2022 terjadi tingkat kedisiplinan pegawai dan mutasi yang cukup tinggi. hal ini sesuai dengan hasil temuan Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023) dan fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani, (2023) bahwa disiplin kerja dan mutasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda Bahar, H., Iskandar, I., & Najibullah, N. (2023) menemukan mutasi memiliki hubungan yang tidak cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja.

Maka itu peneliti tertarik untuk menelusuri dan mengkaji lebih jauh terkait dengan permasalahan kinerja yang terjadi, sehingga dapat memberikan rekomendasi terkait pemecahan masalah kinerja tersebut. Selain itu peneliti akan melihat bagaimana penerapan disiplin dan mutasi yang di laksanakan. Maka berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang terjadi maka judul pada penelitian ini adalah Pengaruh disiplin kerja dan mutasi kerja Terhadap Kinerja Pada kantor pertanahan kota Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah di kemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan mutasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo?

2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin dan mutasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu mengembangkan teori manajemen berupa penerapan disiplin dan mutasi serta kinerja pegawai dalam hal mengelola sumber daya manusia di organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi pada organisasi pemerintah dan swasta dalam mengelola pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut terkait penerapan disiplin dan mutasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- a. “Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan”.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a. “Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “(1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”. Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan,

mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri, Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.
2. Disiplin Kelompok, Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.
3. Disiplin Preventif, Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.
4. Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan

melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif, Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.1.1.3. Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

- a. “Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem

nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- b. Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. “Besarnya kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin

dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

- a. “Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Pengawasan melekat
- e. Sanksi hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan kemanusiaan”

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan, Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
- b. Keteladanan Pimpinan, Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
- c. Keadilan, Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
- d. Pengawasan Melekat, Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
- e. Sanksi Hukuman, Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

- f. Ketegasan, Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
- g. Hubungan Manusia, Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2. Mutasi

2.1.2.1 Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan atau instansi. Mutasi jabatan adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi jabatan meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya.

Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, “mutasi jabatan adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi jabatan termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut”

Mutasi atau transfer adalah proses perpindahan seseorang ke posisi baru dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama, mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda (Edison dkk, 2018:230). Martoyo 2017, menjelaskan bahwa mutasi adalah menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi pada Pasal 1 “Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Mutasi adalah perpindahan tugas dan atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi, antar-Instansi dengan (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Mutasi terdiri atas:

a. Mutasi PNS dalam satu Instansi atau Instansi Daerah; b. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi; c. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi; d. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya; e. Mutasi PNS antar-Instansi pusat; dan f. Mutasi ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan, selain mutasi karena tugas atau lokasi. PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri. Mutasi dalam 1 (satu) Instansi atau dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat atau dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan oleh PPK, setelah memperoleh pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- b. Dalam hal Tim Penilai Kinerja belum terbentuk, pertimbangan diberikan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.
- c. Unit kerja yang membidangi kepegawaian membuat perencanaan mutasi.
- d. Perencanaan mutasi disampaikan kepada Tim penilai Kinerja PNS untuk mendapatkan pertimbangan mutasi.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Mutasi

Menurut Samsudin (dalam Pamungkur, 2016) mutasi pegawai dibedakan menjadi dua sumber yaitu mutasi atas keinginan karyawan sendiri dan kebijakan manajemen.

- a. Mutasi Atas Keinginan Sendiri Kadang ada kalanya karyawan secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat kerja lain yang ada dalam lingkungan organisasi. Berbagai alasan sering mereka kemukakan untuk agar di mutasi ke tempat lain dalam lingkungan kerja
- b. Mutasi Atas Kebijakan Manajemen Manajemen SDM yang bijaksana akan memprogramkan kegiatan ini baik dalam jangka panjang maupun pendek. Jangka pendek biasanya diperuntukan karena keadaan yang mendesak, sedangkan untuk jangka panjang adalah untuk menjaga kontinuitas produksi maupun kontinuitas organisasi secara makro.

Menurut Zulkifli Rusby (2017) ada tiga dasar landasan pelaksanaan mutasi karyawan sebagai berikut.

- a. Merit system yaitu mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Dasar dari mutasi ini adalah: 1) Output dan produktifitas kerja meningkat. 2) Semangat kerja meningkat. 3) Jumlah kesalahan yang dibuat menurun. 4) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik. 5) Jumlah kecelakaan akan menurun.

- b. Seniority System yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja dan usia pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan.
- c. Spoiled System yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan dan pertimbangan suka atau tidak suka.

2.1.2.3. Ruang Lingkup Mutasi

Menurut Hasibuan (2017), ruang lingkup mutasi di bagi menjadi dua yaitu mutasi horizontal dan mutasi vertikal.

- a. Mutasi cara horizontal (job rotation/transfer) artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama didalam organisasi itu. Mutasi horizontal ini mencakup mutasi tempat dan mutasi jabatan. Mutasi secara horizontal ini di bagi menjadi dua yaitu mutasi tempat (tour of area) dan mutasi jabatan (tour of duty).
- b. Mutasi cara vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar authority dan responsibility seseorang. Jadi promosi berarti menaikkan pangkat/jabatan, sedang demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seseorang. Demosi merupakan perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang dan tanggungjawab pendapatan serta statusnya semakin rendah

2.1.2.4. Tujuan Mutasi

Tujuan Mutasi Menurut Malayu SP Hasibuan (2017), beberapa tujuan dari mutasi karyawan sebagai berikut. a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. b. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan. c. Menghilangkan rasa bosan atau jemu karyawan terhadap pekerjaannya. d. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan. e. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan f. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Tujuan mutasi menurut Mudjiono (dalam Hendri Dodi,2014) adalah sebagai berikut : a. Untuk meningkatkan poduktivitas kayawan. b. Untuk menciptakan keseimbangan anatar tenaga kerja dengan komposisi pekejaan atau jabatan. c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan. d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh tehadam pekerjaannya. e. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi. f. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui pesaingan terbuka. g. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi menurut Zulkifli Rusby (2017), digolongkan sebagai berikut : a. Permintaan Sendiri Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atasa keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, antarbagian maupun pindah ke tempat lain. b. Alih tugas produktif (ATP) Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karywan yang bersangkutan kejabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan (2017), Sebab sebab mutasi adalah : a. Permintaan sendiri b. Alih tugas produktif. c. Pendekatan mutasi dari segi waktu.

2.1.2.5. Indikator Mutasi

Menurut Hasibuan (2015:104) Indikator Mutasi terdiri dari:

1. Pengalaman. Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai pekerjaan yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
2. Pengetahuan. Memahami tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakankebijakan tentang mutase dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
3. Kebutuhan. Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutase dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.
4. Kecakapan. Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki skill yang mampu diandalkan.
5. Tanggung jawab. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari

(2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2021:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Factor yang memengaruhi kinerja, menurut Sopiah (2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (personal factors). Faktor ini berkaitan dengan motivasi, keahlian, komitmen.
2. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan dari pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor kelompok atau teman kerja (team factors). Faktor ini berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh teman kerja.
4. Faktor sistem (system factors). Faktor ini berkaitan dengan sistem kerja yang ada serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (situational factors). Faktor ini berkaitan dengan tekanan serta perubahan lingkungan, baik dalam lingkungan internal atau eksternal.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha

untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- f. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa terdapat empat indicator kinerja pegawai:

- 1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
- 2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
- 3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
- 4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.4. Hubungan Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolok ukur dari penilaian hasil kinerja

karyawan. Setiap karyawan yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

2.1.3.2. Hubungan Mutasi kerja Dengan Kinerja

Mutasi merupakan suatu kegiatan yang lazim dan rutin dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan status kepegawaian seseorang pegawai, baik disebabkan oleh adanya pemindahan tempat tugas, perubahan status pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat dan sebagainya.

Dalam pengertian yang lebih sempit, Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relatif lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar. Menurut Simamora (2004:641) mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

Menurut Sabari (2014) mengemukakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya melalui program mutasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian program mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau

tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja

2.1.4. Penelitian Terdahulu

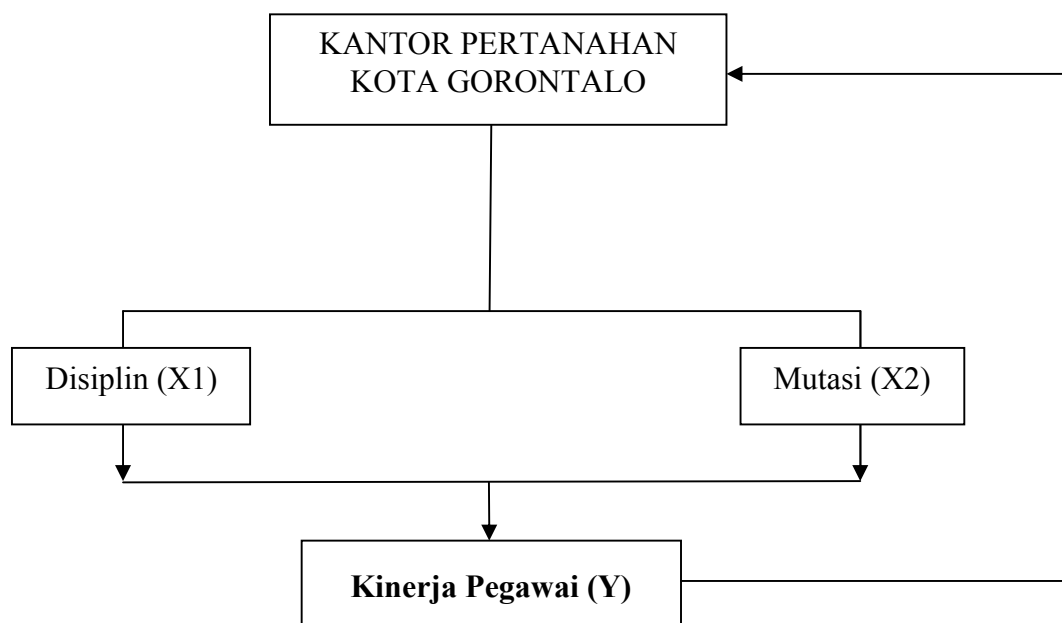
1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023), dengan judul Disiplin Kerja, Mutasi Jabatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan atau responden. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear berganda dan hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta mutasi jabatan berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Bahar, H., Iskandar, I., & Najibullah, N. (2023), Dengan Judul Pengaruh Mutasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat – Jakarta. Penelitian dilakukan menggunakan penelitian asosiatif, Berdasarkan hasil perhitungan metode statistik dengan uji regresi linier berganda mutasi secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,417 atau 41,7%. Dengan demikian mutasi memiliki hubungan yang tidak cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja secara umum diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan mutasi yang saat ini berjalan sudah

sangat baik, dari instrumen mutasi yang disebar peneliti kepada responden karyawan, perlu dimotivasi agar pegawai lebih optimal memberikan terobosan yang baik untuk perusahaan.

3. Penelitian fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani, (2023) dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif. populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,547, hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.2. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dilakukan dengan asumsi bahwa suatu dinas atau kantor dalam melaksanakan visi dan misi perlu melaksanakan dengan penuh tanggung jawab agar dapat tercapai sesuai dengan target dan realisasinya, namun dalam pelaksanaannya tentu memiliki banyak permasalahan dan kendala sehingga pencapaian kinerja belum mampu terepnuhi secara sempurna. Penyebab pencapaian kinerja belum tercapai disebabkan oleh banyak hal seperti disiplin pegawai dan mutasi yang dilakukan oleh dinas dan tau kantor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

1. Disiplin dan mutasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.
3. Mutasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Disiplin dan mutasi dan kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif yang digunakan menggunakan pendekatan eksplanatori survey. Metode explanatory survey merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Menurut Silalahi (2012:30) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	<i>Kehadiran</i>	Hadir dikantor tepat waktu	Oridinal
	Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja	
	Ketaatan pada standar kerja	tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas	
	Tingkat kewaspadaan	Sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja	
	Etika bekerja	Bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai	
Mutasi kerja (X2)	Pengalaman.	Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya,	
	Pengetahuan	Memahami tugas pokok dan fungsi,	
	Kebutuhan	Adanya kebutuhan pada instansi tertentu	
	Kecakapan	Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya	
	Tanggung jawab	Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya	
Sumber : Rivai dalam Alfiah (2019) dan Hasibuan (2015:104)			
Kinerja Pehawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	a. jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan	Oridinal
	Kualitas pekerjaan	b. pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu	
	Pelaksanaan tugas	c. pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya	
	Tanggung jawab	d. kemampuan untuk menyelesaikan dan bekerja sama serta kehadiran dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan dan	
Sumber: Mangkunegara, (2017;75)			

Dalam melakukan riset dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (*likert's type item*). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai grde dari sangat positif sampai sangat negatif, kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek akan diteliti hak itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah

seluruh pegawai pada kantor pertanahan Kota Gorontalo yang berjumlah 34 orang pegawai.

Tabel 3.3. Populasi

No	Keterangan	Jumlah
1	Golongan I	1
2	Golongan II	10
3	Golongan III	21
4	Golongan IV	2
	Jumlah	34

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

2. Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Penentuan responden secara sensus ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2012:61) bahwa sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari penjelasan diatas maka pengambilan sampel dimana jumlah populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Instrumen Pengujian Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan objektif.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumena di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan. Sebuah instrumen di katakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Menurut Arikunto (2006:168) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2017:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta kolerasi yang tinggi menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-r_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < r < r_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distribusi r yang di gunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak.

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K	=	Jumlah instrument pertanyaan
$\sum Si^2$	=	Jumlah varians dalam setiap instrumen
S	=	Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Transformasi Data Ordinal Ke Interval

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis data pada penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval, hal ini disebabkan karena alat-alat analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik (misalnya: *korelasi product moment*, *pearson regresi linear*, *path analysis*, dan *structural equatin modelling*). Statistik parametrik mensyaratkan bahwa jenis data yang digunakan adalah harus data interval.

Harun Al-Rasyid (1993) dalam Riduwan (2007), mengemukakan bahwa teknik yang dalam *transformasi scale value* data ordinal ke data interval adalah *Method of Succesive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (Pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung Scale value (Interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

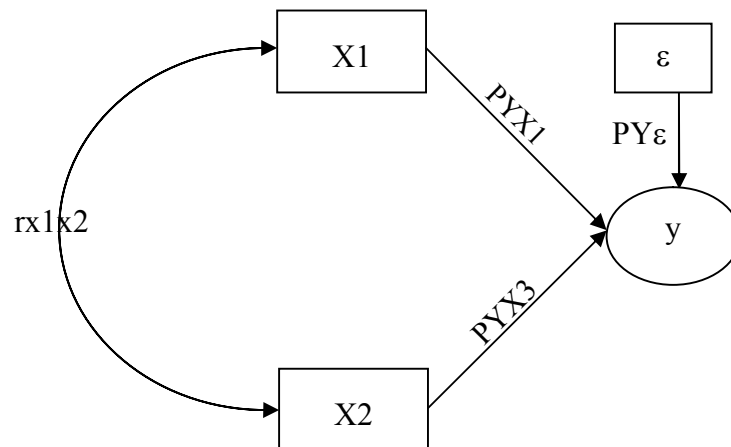
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas- daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut : $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\min} + I$

3.2.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk memastikan sub-sub variabel penelitian maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval (MSI)*. Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian

diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 : Struktur Path Analisis

Di mana :

X_1 : Disiplin

X_2 : Mutasi

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh

X1, X2, tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2,)$
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23

3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian lapangan serta penyusunan Skripsi, maka penulis menyusun suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penelitian mulai dari penyebaran Quesioner hingga pada penyusunan skripsi sebagaimana di jabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5. Rencana Jadwal Penelitian

No	Uraian	Tahun 2024				
		Bulan				
		1	2	3	4	5
1.	Konsultasi Judul					
2.	Penyusunan Proposal Penelitian					
3.	Pembimbingan proposal Penelitian					
4.	Ujian Proposal Penelitian					
5.	Perbaikan Revisi					
6.	Penelitian dan Bimbingan					
7.	Ujian Skripsi					
8.	wisuda					

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

Kota Gorontalo merupakan dataran rendah dengan ketinggian 0–500 m di atas permukaan laut dengan curah hujan rata-rata 129 mm per bulan dan suhu rata-rata 26,5 °C Kota Gorontalo menempati satu lembang yang sangat luas yang membentang hingga di wilayah Kota gorontalo dan Kabupaten Gorontalo.

Kabinet Kerja yang dibentuk oleh pemerintah telah menetapkan visi 2020-2024 “Terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Pencapaian visi tersebut dapat diwujudkan apabila segenap jajaran pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya secara tepat dan optimal, yang direfleksikan dari pencapaian kinerja dalam mendukung agenda prioritas nasional. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang penataan ruang dan pertanahan merupakan salah satu kewajiban Pemerintah.

Penyelenggaraan urusan tersebut diamanatkan kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 48 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional. Kemudian diikuti dengan telah diterbitkannya Peraturan

Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan sebagai tindak lanjut Pasal 8 Peraturan Presiden

Nomor 48 Tahun 2020. Dalam hal ini peran Kantor Pertanahan Kota Gorontalo sebagai penyelenggara tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di wilayah Provinsi Gorontalo sangat strategis dalam pengelolaan, pengaturan, penataan dan pengendalian pertanahan serta sebagai sumber informasi pertanahan.

Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Selain itu Kantor Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Tugas-tugas yang dilaksanakan Kantor Pertanahan Kota Gorontalo adalah merupakan penjabaran dari kebijakan pertanahan secara nasional dan merupakan upaya Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional mewujudkan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Gorontalo. Selain hal tersebut, pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo merupakan perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan akuntabel kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Pertanahan Kota Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Wilayah Kota Gorontalo. Dalam

menyelenggarakan tugas tersebut, Kantor Pertanahan Kota Gorontalo mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan penganggaran dalam rangka pelaksanaan tugas pertanahan.
- b. Pelayanan, Perijinan, dan rekomendasi di bidang pertanahan;
- c. Pelaksanaan survei, pengukuran, dan pemetaan dasar, pengukuran, dan pemetaan bidang, pembukuan tanah, pemetaan tematik, dan survei potensi tanah;
- d. Pelaksanaan penatagunaan tanah, landreform, konsolidasi tanah, dan penataan tanah wilayah pesisir, pulau – pulau kecil, perbatasan, dan wilayah tertentu;
- e. Pengusulan dan pelaksanaan penetapan hak atas tanah , pendaftaran hak atas tanah, pemeliharaan data pertanahan, dan administrasi tanah aset pemerintahan;
- f. Pelaksanaan pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah Negara, tanah terlantar dan tanah kritis, peningkatan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat.
- g. Penanganan Konflik, Sengketa dan Perkara Pertanahan;
- h. Pengkoordinasian pemangku kepentingan penggunaan tanah;
- i. Pemberian penerangan dan Informasi pertanahan kepada masyarakat, pemerintah dan swasta;
- j. Pengkoordinasian penelitian dan pengembangan;
- k. Pengkoordinasian pengembangan sumber daya manusia pertanahan;

1. Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian dan keuangan, sarana dan prasarana, perundangundangan dan pelayanan pertanahan.

Kantor Pertanahan dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan fungsinya terbagi atas 6 (enam) bagian yaitu:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Survei dan Pemetaan;
- c. Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran;
- d. Seksi Penataan dan Pemberdayaan;
- e. Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan; dan
- f. Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengeketra



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

4.1.2. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah pegawai kantor pertanahan Kota Gorontalo yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
Laki Laki	18	52,9%
Perempuan	16	47,1%
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan jenis kelamin maka banyaknya responden yang menjawab kuisioner berdasarkan jenis kelamin maka 18 atau 52,9% orang berjenis kelamin laki-laki sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mengisi kuisioner dibandingkan berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Responden berdasarkan usia yang mengisi kuisioner berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
16 - 25 tahun	2	5,9
26 - 35 tahun	19	55,9
36 - 45 tahun	9	26,5
>46 tahun	4	11,7
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Responden berdasarkan usia yang mengisi kuisioner sebanyak 2 orang atau 5,9% yang memiliki usia antara 16 – 25 tahun. Responden yang memiliki usia 26 – 35 tahun sebanyak 19 orang atau 55,9% sedangkan responden yang memiliki usia diatas 36 – 45 tahun sebanyak 9 orang atau 26,5%. Serta responden yang memiliki usia diatas 46 tahun sebanyak 4 orang atau 11,7% Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi berusia muda yaitu usia 26 – 35 tahun.

3. Pendidikan

Ttingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	5	14,7
Sarjana	24	70,5
Magister	3	8,9
Doktor	2	5,9
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 14,7%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 24 orang atau 70,5%, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 3 orang atau 8,9%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister sebanyak 2 orang atau 5,9%, Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana.

4. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	14	41.1
6 - 10 tahun	7	20,5
11 – 15 tahun	9	26.4
>15 tahun	4	11.7
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang masa kerja 1 - 5 tahun yaitu 14 orang atau sekitar 41.1%, jumlah responden yang masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 7 orang atau 20.5%, jumlah responden yang masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 26.4%. jumlah responden yang masa kerja > 15 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 11.7%. Hal ini menunjukan bahwa kebanyakan pegawai masa kerjanya terbesar antara 1- 5 tahun dan sedikit yang masa kerjanya < 15 tahun.

4.1.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of valitivity*) dan tes kehandalan (*test of realibility*)

4.1.2.1.Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, berikut :

a. Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,878	0.3291	Valid	0,904 > 0,60,	Reliabel
	2	0,877		Valid		
	3	0,827		Valid		
	4	0,906		Valid		
	5	0,791		Valid		
	6	0,585		Valid		

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.5.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel disiplin (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > r tabel, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel disiplin adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Mutasi Kerja (X2)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,813	0.3291	Valid	0,781 > 0,60,	Reliabel
	2	0,874		Valid		
	3	0,833		Valid		
	4	0,892		Valid		
	5	0,750		Valid		

Sumber : Lampiran Olah Data 2024

Tabel 4.6.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel mutasi kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > r tabel Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,781 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel mutasi kerja (X2) adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,628	0.3291	Valid	0,804 > 0,60,	Reliabel
	2	0,895		Valid		
	3	0,844		Valid		
	4	0,799		Valid		

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.7. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0.804 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel loyalitas merek (Y) adalah valid dan reliabel.

4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 34 = 170$

Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 34 = 34$

Rentang skala : $\frac{170-34}{5} = 27,2$ dibulatkan 27

Tabel 4.8. Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
144 – 170	Sangat tinggi
117 – 143	Tinggi
90 – 116	Sedang
63 – 89	Rendah
34 – 62	Sangat rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Disiplin kerja (X1)

Tabulasi data variabel disiplin kerja divisualisasikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin kerja (X1)

Bobot	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	47.1	18	90	52.9	18	90	52.9
4	14	56	41.2	14	56	41.2	14	56	41.2
3	4	12	11.8	2	6	5.9	1	3	2.9
2	0	0	0	0	0	0	1	3	2.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	148	100	34	152	100	34	149	100
Kategori	S.Tinggi			S. Tinggi			S.Tinggi		

Bobot	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	50.0	17	85	50.0	18	90	52.9
4	14	56	41.2	14	56	41.2	13	52	38.2
3	3	9	8.8	3	9	8.8	2	6	5.9
2	0	0	0	0	0	0	1	3	2.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	150	100	34	150	100	34	151	100
Kategori	S.Tinggi			S.Tinggi			S.Tinggi		

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan kota gorontalo dapat dijelaskan dengan indikator pegawai Hadir dikantor tepat waktu berada pada kategori sangat tinggi, Penerapan indikator Kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja termasuk sangat tinggi, Penerapan indicator tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya indikator Sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi, Indikator Sikap berhati-hati

dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi. indikator Pegawai menjaga etika dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi pada Kantor pertanahan Kota Gorontalo.

2. Mutasi Kerja (X2)

Tabulasi data variabel muatasi kerja yang diisi oleh responden dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap mutasi kerja (X2)

Bobot	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	38.2	22	110	64.7	20	100	58.8
4	14	56	41.2	7	28	20.6	9	36	26.5
3	7	21	20.6	5	15	14.7	5	15	14.7
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	142	100	34	153	100	34	151	100
Kategori	Tinggi			S. Tinggi			S.Tinggi		

Bobot	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	21	105	61.8	12	60	35.3
4	9	36	26.5	17	68	50.0
3	4	12	11.8	4	12	11.8
2	0	0	0	1	3	2.9
1	0	0	0	0	0	0
Σ	34	153	100	34	143	100
Kategori	S.Tinggi			Tinggi		

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel mutasi kerja dengan indikator Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya berada pada kategori tinggi,

Indikator Memahami tugas pokok dan fungsi berada pada kategori sangat tinggi, dan indicator Mutasi dilakukan karena adanya kebutuhan pada instansi tertentu pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi serta indicator Mutasi dilakukan, karena memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya berada pada kategori sangat tinggi. indicator Mutasi dilakukan karena memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya media berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan mutasi kerja termasuk tinggi pada kantor pertanahan Kota Gorontalo.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel kinerja pegawai (Y) yang diisi oleh responden dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan Terhadap kinerja pegawai (Y)

Bobot	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	76.5	23	115	67.6	25	125	73.5	21	105	61.8
4	5	20	14.7	5	20	14.7	6	24	17.6	8	32	23.5
3	3	9	8.8	6	18	17.6	2	6	5.9	2	6	5.9
2	0	0	0	0	0	0	1	3	2.9	3	6	8.8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	159	100	34	153	100	34	158	100	34	149	100
Kategori	S.Tinggi			S.Tinggi			S.Tinggi			S.Tinggi		

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan indikator Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan termasuk kategori sangat tinggi, Indikator Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan termasuk kategori sangat tinggi, indikator Pekerjaan diselesaikan tepat waktu termasuk kategori sangat

tinggi, indikator Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya termasuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi pada kantor pertanahan Kota Gorontalo.

4.1.5. Analisis Data Statistik

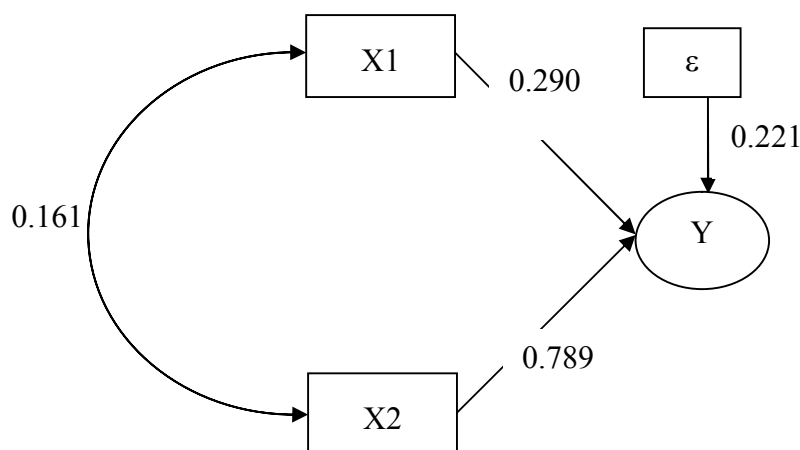
Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.290X_1 + 0.789X_2 + 0.221\varepsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni disiplinkerja (X_1), bertanda positif, artinya bahwa Jika X_1 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.290 atau 29,0%,. Mutasi kerja (X_2) bertanda positif artinya jika X_2 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.789 atau 78,9%, menandakan bahwa mutasi kerja (X_2), memiliki pengaruh yang positif dan paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan $\varepsilon = 0.221\%$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 22,1 % yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.779 (terlampir), ini berarti sekitar 77,9%

pengaruh disiplin kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor pertanahan kota gorontalo, serta masih ada sekitar 22,1% di tentukan oleh faktor-faktor lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yakni seperti yang dikemukakan oleh Hidayat (2018) bahwa person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi ganda (Multiple R) sebesar 0.883 ini menunjukkan bahwa antara variable independen (disiplin kerja dan mutasi kerja) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil olahan data yang menggunkana analisis jalur hubungan anatara variable pada gambar nerikut ini :



Gambar 4.2 Struktur Path Analisis

Sebagai hasil analisis dari variable independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah mutasi kerja (X2), dengan nilai sebesar 0.789 (78,9%), dan kemudian menyusul disiplin kerja (X₁) dengan nilai sebesar 0.290 (29,0 %). dan pengaruh variabel lain sebesar 0,221 (22,1%).

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh (X1), (X2), secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0.290	0.290	29.0%	
X2	0.789	0.789	78.9%	
€	0.221	0.221	22,1%	
X1,X2,				0.779 (77.9%)

Sumber : Hasil olahan data 2024

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,002	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2024, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota gorontalo secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model meliputi disiplin kerja (X1) dan mutasi kerja (X2), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1, X_2$) < nilai alpha (α) (0,000 < 0,05). Variabel disiplin kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota gorontalo, karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1$) > nilai alpha (α) (0,002 < 0,05). Variabel

mutasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota gorontalo, karena nilai sig ($Y \leftarrow X_2$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$).

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Disiplin kerja (X_1) dan mutasi kerja (X_2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Disiplin kerja (X_1) dan mutasi kerja (X_2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kota Gorontalo sebesar 0.779 atau 77,9% (termasuk kategori tinggi berdasarkan tafsiran Guilford). dan adanya variable lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 0.221 atau 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan mutasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, atau semakin baik penerapan disiplin kerja dan mutasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja dan mutasi kerja berpengaruh tinggi disebabkan penerapan disiplin kerja pada kantor pertanahan Kota Gorontalo termasuk sangat tinggi. Hal ini dimaknai bahwa pegawai pada kantor pertanahan kota gorontalo memiliki sikap kesediaan dan kerelaan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal didukung oleh pendapat Latimer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan

menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Demikian pula dengan penerapan mutasi kerja termasuk kategori sangat tinggi, dimana pegawai kantor pertanahan kota gorontalo dipindahkan dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi jabatan meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Menurut Edison dkk, (2018:230) Mutasi atau transfer adalah proses perpindahan seseorang ke posisi baru dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama, mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda .

Disiplin kerja dan mutasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. adanya disiplin kerja, setiap pegawai ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh instansi tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi pegawai yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Dengan ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik dapat mengurangi pegawai dalam melakukan penyimpangan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2017).

Demikian juga dengan mutasi kerja Adanya mutasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antara pegawai dan jabatan “*The Right Man In The Right Place*” sehingga pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (M. Kadarisman, 2012: 68).

Hal ini sejalan dengan temuan Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023) dan **fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani**, (2023) bahwa disiplin kerja dan mutasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda Bahar, H., Iskandar, I., & Najibullah, N. (2023) menemukan mutasi memiliki hubungan yang tidak cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak diteliti seperti dikemukakan oleh Hidayat (2018) bahwa person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada lampiran maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.290 atau 29,0%. Besarnya pengaruh tersebut disebabkan karena penerapan disiplin

kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh disiplin kerja menuntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu dapat dijelaskan pula dari persepsi responden terkait penerapan disiplin kerja dari segi penerapan indikator terkait dengan pegawai Hadir dikantor tepat waktu berada pada kategori sangat tinggi, Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja, Penerapan indikator Kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja termasuk sangat tinggi, Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. Penerapan indikator tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat tinggi., Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Selanjutnya indikator Sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi,, Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien dan indikator Sikap berhati-hati dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi. indikator Pegawai menjaga etika dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi., Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi pada Kantor pertanahan Kota Gorontalo.

Temuan tersebut didukung oleh Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023) disiplin kerja berpengaruh positif serta mutasi jabatan berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian **fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani**, (2023) bahwa menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan .

4.2.3. Mutasi kerja (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada lampiran maka dapat diketahui bahwa mutasi kerja (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada kantor pertanahan Kota Gorontalo sebesar 0.789 atau 78,9%. Besarnya pengaruh ini termasuk pengaruh

dominan bila dibandingkan dengan disiplin kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan karena Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan, selain mutasi karena tugas atau lokasi. Hal ini sejalan dengan Rahayu & Harsono (2017) kepercayaan merek yang memberikan nilai kepada konsumen untuk meningkatkan pembelian bagi konsumen secara berulang-ulang, tentu saja akan terjadi konsumen loyal terhadap merek yang dikonsumsi serta merekomendasikan ke orang lain. Menurut SP Hasibuan (2017), beberapa tujuan dari mutasi karyawan sebagai berikut. a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. b. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan. c. Menghilangkan rasa bosan atau jemu karyawan terhadap pekerjaannya. d. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan. e. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan f. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Selain itu apabila di hubungkan dengan karakteristik responden dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai paling tinggi berada pada 1 – 5 tahun yang menandakan bahwa pegawai kantor pertanahan paling lama berada pada satu kantor hanya selama 5 tahun kemudian dilakukan mutasi ke tempat atau kantor pertanahan lainnya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa mutasi memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian berdasarkan tanggapan responden dapat dijelaskan bahwa penerapan mutasi kerja sangat tinggi walaupun masih ada beberapa indikator

yang masuk kategori tinggi. yaitu indikator Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya berada pada kategori tinggi, Indikator Memahami tugas pokok dan fungsi berada pada kategori sangat tinggi, dan indikator Mutasi dilakukan karena adanya kebutuhan pada instansi tertentu pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi serta indikator Mutasi dilakukan, karena memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya berada pada kategori sangat tinggi. indikator Mutasi dilakukan karena memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya media berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan mutasi kerja termasuk tinggi pada kantor pertanahan Kota Gorontalo.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan pendapat temuan Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023) dan **fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani**, (2023) bahwa mutasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda Bahar, H., Iskandar, I., & Najibullah, N. (2023) menemukan mutasi memiliki hubungan yang tidak cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relatif lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar. Menurut Simamora (2004:641) mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi. Promosi

adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor pertanahan kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor pertanahan kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
3. Mutasi kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor pertanahan kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada kantor pertanahan sebaiknya pertahankan kedisiplinan saat bekerja, karena dari segala aspek untuk mencapai suatu kesuksesan yang direncanakan adalah dengan berjalan sesuai rule atau aturan, saat mengimplementasikan kedisiplinan perlu diiringi dengan ketegasan untuk menjunjung tinggi keprofesionalan para pegawai dan juga supaya tidak keluar dari rencana awal untuk mencapai tujuan bersama. Akan tetapi ketegasan itu harus secara preventif untuk memberi stimulus para pegawai

seperti arahan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, pimpinan hanya boleh menerapkan ketegasan korektif atau sanksi apabila pegawai tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat dan sudah diberikan peringatan sebelumnya

2. Didalam melakukan mutasi terhadap pegawainya, sebaiknya pimpinan Kantor Pertanahan Kota Gorontalo mengurangi seringnya terjadi mutasi selama 1 tahun, dikarenakan akan berdampak penurunan hasil kinerja pada pegawai.
3. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai namun tidak diteliti seperti dikemukakan oleh Hidayat (2018) bahwa person-organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akdon, *Riduwan*. (2007). Rumusdan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang
- Adiwarman A. Karim, 2010. Analisis Fiqh dan Keuangan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto*. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18.
- Ghozali*, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hendri Dodi, dan susi evanita, 2014, pengaruh mutasi, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (persero) wilayah Sumatra barat area solok, Jurnal riset manajemen bisnis dan public, 2 (1) : ISSN : 2337-5345, Fakultas ekonomi, universitas negeri Padang, Sumatra barat.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 1-9.
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta. PT BPFE.*
- Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, 1 (1), 26-39.

- Pamungkur, 2016, Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap semangat kerja, jurnal ulum sosial dan humaniora 1 (2) 128-130, STIE Palangkaraya
- Rusby, Zulkifli. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sabari (2014) Pengantar manajemen, edisi revisi , Cetakan 1 Yokyakarta, Rineka Cipta
- Sugiyono*. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,
- Silalahi*, Ulber. (2012). Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono*. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo*. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Disiplin Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rahmat Abdullah Nata
E2120061

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
 - a. SLTA/SMK/MA
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
3. Usia:
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak / Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

KUESIONER UNTUK (X)

Disiplin X1

1. Hadir dikantor tepat waktu ...
 - a. Selalu Hadir dikantor tepat waktu
 - b. Sering Hadir dikantor tepat waktu
 - c. Kadang-kadang Hadir dikantor tepat waktu
 - d. Jarang Hadir dikantor tepat waktu
 - e. Tidak pernah Hadir dikantor tepat waktu
2. Kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja
 - a. Selalu patuh terhadap peraturan kerja
 - b. Sering patuh terhadap peraturan kerja
 - c. Kadang-kadang patuh terhadap peraturan kerja
 - d. Jarang patuh terhadap peraturan kerja
 - e. Tidak pernah patuh terhadap peraturan kerja
3. tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas
 - a. Selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Sering bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - c. Kadang-kadang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - d. Jarang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - e. Tidak pernah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

4. Sikap teliti dalam bekerja
 - a. Selalu teliti dalam bekerja.
 - b. Sering teliti dalam bekerja.
 - c. Kadang-kadang teliti dalam bekerja
 - d. Jarang teliti dalam bekerja
 - e. Tidak pernah teliti dalam bekerja
5. Sikap berhati-hati dalam bekerja
 - a. Selalu berhati-hati dalam bekerja
 - b. Sering berhati-hati dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang berhati-hati dalam bekerja
 - d. Jarang berhati-hati dalam bekerja
 - e. Tidak pernah berhati-hati dalam bekerja
6. Pegawai menjaga etika dalam bekerja
 - a. Selalu menjaga etika dalam bekerja
 - b. Sering menjaga etika dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang menjaga etika dalam bekerja
 - d. Jarang menjaga etika dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menjaga etika dalam bekerja

Mutasi X2

7. Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya.
 - a. Selalu Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya
 - b. Sering Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya
 - c. Kadang-kadang Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya
 - d. Jarang Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya
 - e. Tidak pernah Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya
8. Memahami tugas pokok dan fungsi.
 - a. Selalu Memahami tugas pokok dan fungsi
 - b. Sering Memahami tugas pokok dan fungsi
 - c. Kadang-kadang Memahami tugas pokok dan fungsi
 - d. Jarang Memahami tugas pokok dan fungsi
 - e. Tidak pernah Memahami tugas pokok dan fungsi
9. Mutasi dilakukan karena adanya kebutuhan pada instansi tertentu pekerjaan
 - a. Selalut Adanya kebutuhan pada instansi tertentu pekerjaan
 - b. Sering Adanya kebutuhan pada instansi tertentu
 - c. Kadang-kadang Adanya kebutuhan pada instansi tertentu
 - d. Jarang Adanya kebutuhan pada instansi tertentu
 - e. Tidak pernah Adanya kebutuhan pada instansi tertentu
10. Mutasi dilakukan, karena memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya
 - a. Selalut Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya
 - b. Sering Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya
 - c. Kadang-kadang Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya
 - d. Jarang Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya
 - e. Tidak pernah Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya

11. Mutasi dilakukan karena memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya media
 - a. Selalut Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya
 - b. Sering Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya
 - c. Kadang-kadang Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya
 - d. Jarang Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya
 - e. Tidak pernah Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya

KUESIONER UNTUK KINERJA (Y)

12. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
 - a. Selalu terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - b. Sering terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - c. Kadang-kadang terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - d. Jarang terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - e. Tidak pernah terpenuhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan
13. Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - a. Selalu sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - b. Sering sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - d. Jarang sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah sesuai kualitas yang dituntut oleh perusahaan
14. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
 - a. Selalu diselesaikan tepat waktu
 - b. Sering diselesaikan tepat waktu
 - c. Kadang-kadang diselesaikan tepat waktu
 - d. Jarang diselesaikan tepat waktu i
 - e. Tidak pernah diselesaikan tepat waktu
15. Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - a. Selalu Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - b. Sering Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - c. Kadang-kadang Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - d. Jarang Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya
 - e. Tidak pernah Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

Tabulasi data variabel X1

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6
1	4	4	5	4	4	4
2	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3
6	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	2
9	5	5	4	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	5	4
15	5	5	5	5	4	5
16	5	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	3	4	4	3	3	4
20	3	4	4	4	5	5
21	4	4	5	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	4	4	5
26	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4
28	3	3	2	4	4	4
29	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	5
34	4	4	5	4	5	5

Data Interval Variabel X1

Resp	1	2	3	4	5	6	Total
1	2.190	2.313	4.027	2.233	2.233	2.654	15.649
2	3.522	3.745	4.027	3.611	2.233	4.027	21.167
3	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
4	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
5	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	1.693	20.211
6	3.522	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	15.549
7	2.190	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	14.217
8	2.190	2.313	2.594	1.000	1.000	1.000	10.096
9	3.522	3.745	2.594	3.611	3.611	4.027	21.112
10	3.522	3.745	2.594	3.611	3.611	4.027	21.112
11	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	2.654	21.171
12	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
13	2.190	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	14.217
14	2.190	2.313	4.027	3.611	3.611	2.654	18.406
15	3.522	3.745	4.027	3.611	2.233	4.027	21.167
16	3.522	3.745	4.027	2.233	2.233	2.654	18.415
17	2.190	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	14.217
18	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
19	1.000	2.313	2.594	1.000	1.000	2.654	10.561
20	1.000	2.313	2.594	2.233	3.611	4.027	15.779
21	2.190	2.313	4.027	3.611	2.233	4.027	18.401
22	2.190	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	14.217
23	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
24	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
25	2.190	3.745	2.594	2.233	2.233	4.027	17.023
26	1.000	1.000	1.564	1.000	1.000	1.693	7.257
27	2.190	2.313	2.594	2.233	2.233	2.654	14.217
28	1.000	1.000	1.000	2.233	2.233	2.654	10.120
29	2.190	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	21.212
30	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
31	3.522	3.745	4.027	3.611	3.611	4.027	22.545
32	2.190	3.745	2.594	2.233	2.233	2.654	15.649
33	2.190	2.313	2.594	2.233	3.611	4.027	16.968
34	2.190	2.313	4.027	2.233	3.611	4.027	18.401

Tabulasi data Variabel X2

RESPONDEN	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	3
9	3	3	3	3	4
10	3	5	5	5	4
11	5	5	5	5	4
12	3	5	5	4	5
13	5	4	5	4	4
14	3	3	5	5	5
15	4	5	5	5	5
16	4	5	4	5	4
17	4	4	5	5	4
18	5	5	4	5	5
19	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	4
21	4	5	4	5	4
22	4	5	5	4	4
23	5	5	5	5	2
24	3	3	3	3	5
25	4	5	5	5	3
26	5	5	5	5	4
27	5	5	4	5	3
28	4	5	5	4	4
29	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	3	3	3	3	4
33	5	5	5	5	4
34	4	4	5	5	5

Data Interval Variabel X2

Resp	1	2	3	4	5	Total
1	2.149	1.878	1.964	1.981	2.993	10.964
2	3.381	3.139	3.226	3.294	2.993	16.033
3	3.381	3.139	3.226	3.294	4.328	17.369
4	3.381	3.139	3.226	3.294	4.328	17.369
5	2.149	3.139	1.964	3.294	4.328	14.874
6	3.381	3.139	3.226	3.294	4.328	17.369
7	2.149	1.878	1.964	1.981	2.993	10.964
8	2.149	3.139	1.964	1.981	1.889	11.121
9	1.000	1.000	1.000	1.000	2.993	6.993
10	1.000	3.139	3.226	3.294	2.993	13.652
11	3.381	3.139	3.226	3.294	2.993	16.033
12	1.000	3.139	3.226	1.981	4.328	13.674
13	3.381	1.878	3.226	1.981	2.993	13.459
14	1.000	1.000	3.226	3.294	4.328	12.849
15	2.149	3.139	3.226	3.294	4.328	16.137
16	2.149	3.139	1.964	3.294	2.993	13.539
17	2.149	1.878	3.226	3.294	2.993	13.540
18	3.381	3.139	1.964	3.294	4.328	16.107
19	1.000	1.000	1.000	1.000	1.889	5.889
20	2.149	1.878	1.000	1.981	2.993	10.000
21	2.149	3.139	1.964	3.294	2.993	13.539
22	2.149	3.139	3.226	1.981	2.993	13.488
23	3.381	3.139	3.226	3.294	1.000	14.041
24	1.000	1.000	1.000	1.000	4.328	8.328
25	2.149	3.139	3.226	3.294	1.889	13.697
26	3.381	3.139	3.226	3.294	2.993	16.033
27	3.381	3.139	1.964	3.294	1.889	13.667
28	2.149	3.139	3.226	1.981	2.993	13.488
29	2.149	1.878	1.964	1.981	2.993	10.964
30	3.381	3.139	3.226	3.294	4.328	17.369
31	3.381	3.139	3.226	3.294	4.328	17.369
32	1.000	1.000	1.000	1.000	2.993	6.993
33	3.381	3.139	3.226	3.294	2.993	16.033
34	2.149	1.878	3.226	3.294	4.328	14.875

Tabulasi data Variabel Y

RESPONDEN	1	2	3	4
1	4	4	4	4
2	5	5	5	5
3	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	3
6	5	5	5	4
7	4	4	4	4
8	5	3	4	4
9	3	3	5	5
10	5	5	5	4
11	5	5	5	5
12	5	5	5	5
13	5	5	5	5
14	5	5	5	5
15	5	5	5	5
16	5	5	5	5
17	5	5	5	4
18	5	5	5	5
19	3	3	2	2
20	5	3	3	4
21	5	5	5	3
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	5	3	3	2
25	5	5	5	5
26	3	5	5	5
27	5	5	5	5
28	4	4	4	4
29	4	4	4	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	4	3	5	2
33	5	5	5	5
34	5	4	4	5

Data Interval Variabel Y

Resp	1	2	3	4	Total
1	1.811	1.788	2.327	2.170	8.096
2	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
3	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
4	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
5	3.216	3.000	3.721	1.622	11.558
6	3.216	3.000	3.721	2.170	12.106
7	1.811	1.788	2.327	2.170	8.096
8	3.216	1.000	2.327	2.170	8.713
9	1.000	1.000	3.721	3.431	9.152
10	3.216	3.000	3.721	2.170	12.106
11	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
12	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
13	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
14	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
15	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
16	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
17	3.216	3.000	3.721	2.170	12.106
18	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
19	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
20	3.216	1.000	1.693	2.170	8.079
21	3.216	3.000	3.721	1.622	11.558
22	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
23	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
24	3.216	1.000	1.693	1.000	6.909
25	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
26	1.000	3.000	3.721	3.431	11.152
27	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
28	1.811	1.788	2.327	2.170	8.096
29	1.811	1.788	2.327	3.431	9.357
30	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
31	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
32	1.811	1.000	3.721	1.000	7.531
33	3.216	3.000	3.721	3.431	13.367
34	3.216	1.788	2.327	3.431	10.762

Uji validitas dan Realibilitas Variabel X1

Correlations**Correlations**

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x
x11	Pearson Correlation	1	.810**	.666**	.738**	.538**	.357*	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.038	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x12	Pearson Correlation	.810**	1	.696**	.706**	.556**	.491**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x13	Pearson Correlation	.666**	.696**	1	.643**	.512**	.395*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.021	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x14	Pearson Correlation	.738**	.706**	.643**	1	.789**	.635**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x15	Pearson Correlation	.538**	.556**	.512**	.789**	1	.635**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x16	Pearson Correlation	.357*	.491**	.395*	.635**	.635**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.021	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
x	Pearson Correlation	.878**	.877**	.827**	.905**	.791**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.904	6

Uji validitas dan Realibilitas Variabel X2

Correlations**Correlations**

		x21	x22	x23	x24	x25	x2
x21	Pearson Correlation	1	.641**	.501**	.622**	-.003	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.986	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x22	Pearson Correlation	.641**	1	.624**	.715**	.000	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	1.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x23	Pearson Correlation	.501**	.624**	1	.718**	.180	.833**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.309	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x24	Pearson Correlation	.622**	.715**	.718**	1	.170	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.337	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x25	Pearson Correlation	-.003	.000	.180	.170	1	.750
	Sig. (2-tailed)	.986	1.000	.309	.337		.004
	N	34	34	34	34	34	34
x2	Pearson Correlation	.813**	.874**	.833**	.892**	.100	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.574	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.781	5

Uji validitas dan Realibilitas Variabel Y

Correlations**Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y
y1	Pearson Correlation	1	.512**	.372*	.259	.628**
	Sig. (2-tailed)		.002	.030	.139	.000
	N	34	34	34	34	34

y2	Pearson Correlation	.512**	1	.754**	.584**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
y3	Pearson Correlation	.372*	.754**	1	.557**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.001	.000
	N	34	34	34	34	34
y4	Pearson Correlation	.259	.584**	.557**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.139	.000	.001		.000
	N	34	34	34	34	34
y	Pearson Correlation	.628**	.895**	.844**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.804	4

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	18.1765	2.49206	34
X1	22.0882	2.84304	34
X2	17.6176	2.52280	34

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.417	.835
	X1	.417	1.000	.161
	X2	.835	.161	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.007	.000
	X1	.007	.	.181
	X2	.000	.181	.

N	Y	34	34	34
	X1	34	34	34
	X2	34	34	34

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883 ^a	.779	.765	1.20741	.779	54.789	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.748	2	79.874	54.789	.000 ^a
	Residual	45.193	31	1.458		
	Total	204.941	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.158	2.049		-.565	.576
	X1	.254	.075	.290	3.391	.002
	X2	.779	.084	.789	9.227	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5058/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala BPN Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rahmat Abdullah Nata

NIM : E2120088

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/ BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KANTOR KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN MUTASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 23 Februari 2024
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA GORONTALO
PROVINSI GORONTALO**

Jalan . P. Kalengkongan No. 18, Gorontalo Telepon: (0435) 821013 email: kot-gorontalo@atrtpn.go.id

Nomor : 268/SP/100.2-75.71/V/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Keterangan Penelitian

Gorontalo, 28 Mei 2024

Yth. Kepala Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Lembaga
Penelitian
di Tempat

Sehubungan surat saudara nomor : 5058/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2024 tanggal 23 Februari 2024 hal Permohonan Izin Penelitian, bersama ini di sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa mengenai izin pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Mutasi terhadap Kinerja Pegawai"**.
2. Bahwa terhadap mahasiswa yang bersangkutan yakni :
Nama Mahasiswa : Rahmat Abdullah Natta
NIM : E2120088
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan
Pertanahan Nasional Kantor Kota Gorontalo

Telah benar-benar melakukan penelitian, wawancara dan pengambilan data pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo Tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan seperlunya Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Plh. Kepala Kantor Pertanahan
Kota Gorontalo,

Hendrawana Nur D.I, S.ST
NIP 197701271999032002



Dokumen ini sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office ATR/BPN menggunakan sertifikat elektronik BSR-E, BSSN. Untuk memastikan keasliannya, silakan pindai Kode QR menggunakan fitur 'Validasi Surat' pada aplikasi Sentuh Tanahku

Kepala Program Studi

1/1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 050/SRP/FE-UNISAN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rahmat Abdullah Nata
 NIM : E21.20.088
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
 Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Juni 2024
 Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:60941898

PAPER NAME

**E2120088+Rahmat Abdullah Nata. revisi
docx-2.docx**

AUTHOR

Rahmat Nata

WORD COUNT

14791 Words

CHARACTER COUNT

94895 Characters

PAGE COUNT

83 Pages

FILE SIZE

216.4KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2024 1:01 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2024 1:03 PM GMT+8**● 29% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 28% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama : Rahmat Abdullah Nata
NIM : E2120088
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 10 Juni 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Angkatan : 2020
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama : Islam
Alamat : Jln. P.kalengkongan no 164 ,kelurahan tenda

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 43 hulonthalangi berijazah 2008 - 2014
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP 2 Gorontalo Tahun 2014 – 2017
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMA Negeri 3 Gorontalo Utara Tahun 2017 – 2020
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2020 - 2024

ABSTRACT

RAHMAT ABDULLAH NATA. E2120088. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK TRANSFER ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF AGRARIA AND SPATIAL PLANNING/LAND AGENCY OF THE CITY OF GORONTALO

This research aims to determine to what extent the effect of Work Discipline (X1) and Work Transfer (X2) on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The results of the first test show that the Work Discipline (X1) and Work Transfer (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency, namely 0.779 or 77.9%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Work Discipline (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency by 0.290 or 29%. The results of the third test show that Work Transfer (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Gorontalo City Land Agency by 0.789 or 78.9%.

Keywords: work discipline, work transfer, employee performance



ABSTRAK

RAHMAT ABDULLAH NATA. E2120088. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,779 atau 77,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,290 atau 29%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Mutasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,789 atau 78,9%.

Kata kunci: disiplin kerja, mutasi kerja, kinerja pegawai