

**PENGARUH MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (BKPSDM) KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Ralgi Ajriya, Dini Zulfiani**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 12, Nomor 4, 2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda.

Pengarang : Muhamad Ralgi Ajriya

NIM : 1902016069

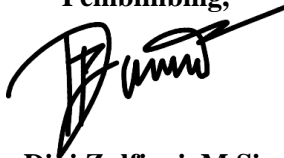
Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 22 Oktober 2024

**Pembimbing,**



**Dini Zulfiani, M.Si.**

**NIP 19781019 200604 2 003**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Publik	 <b>Koordinator Program Studi Administrasi Publik</b>  <b>Dr. Fajar Apriani, M.Si.</b> <b>NIP 19830414 200501 2 003</b>
<b>Volume</b> : 12	
<b>Nomor</b> : 4	
<b>Tahun</b> : 2024	
<b>Halaman</b> : 1234-1246	

# **PENGARUH MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Ralgi Ajriya<sup>1</sup>, Dini Zulfiani<sup>2</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 66 ASN BKPSDM Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Selain itu, tinjauan literatur juga digunakan untuk mendukung landasan teoritis penelitian ini. Data dianalisis mengadopsi SPSS versi 22 melalui serangkaian uji, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji hipotesis t (uji parsial). Dampak penelitian menampakkan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa ASN yang mengalami mutasi cenderung menampakkan peningkatan dalam semangat kerja mereka. Dengan kata lain, mutasi yang dilaksanakan dengan baik dapat membangkitkan motivasi kerja ASN, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas kinerja di lingkungan BKPSDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi BKPSDM Kota Samarinda dalam mengoptimalkan kebijakan mutasi untuk mendukung kinerja dan semangat kerja ASN.*

**Kata Kunci :** *Mutasi, Semangat Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Kinerja*

## **Pendahuluan**

Pelayanan publik yang berkualitas, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh mutu pelayanan, khususnya pelayanan prima. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana birokrasi dan penyedia layanan publik harus menjaga semangat kerja untuk mencapai dampak pelayanan yang optimal. Untuk membangkitkan kualitas pelayanan, penerapan sistem mutasi sangat penting agar pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), 2014).

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [ralgi28@gmail.com](mailto:ralgi28@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Mutasi ASN merupakan kebijakan yang dilakukan pimpinan untuk menempatkan pegawai sesuai kualifikasi posisi yang dibutuhkan, memberikan penyegaran, mencegah kebosanan, dan membangkitkan motivasi. Mutasi juga dapat dianggap sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai, dengan harapan membawa perubahan yang lebih baik. Berlandaskan Undang-Undang ASN, pejabat berwenang melaksanakan mutasi dengan mempertimbangkan kinerja dan kompetensi pegawai (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), 2014).

Proses mutasi seharusnya dilakukan secara profesional, dengan mempertimbangkan kinerja pegawai tanpa memihak pada kepentingan tertentu. Namun, sering terjadi penyalahgunaan mutasi oleh pejabat tinggi seperti Sekretaris Daerah dan Walikota/Bupati, yang melibatkan nepotisme dan kepentingan golongan tertentu. Pegawai yang terkena mutasi dihadapkan pada pilihan antara patuh atau menolak dengan risiko sanksi disipliner (Novemiril et al., 2019).

Pada tahun 2021, terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah mutasi ASN di BKPSDM Kota Samarinda, bertepatan dengan pergantian Walikota dan Wakil Walikota. Data menampakkan bahwa arus mutasi terjadi pada Maret 2021 dengan 30 pegawai yang dipindahkan antar OPD. Peningkatan mutasi ini diperkirakan terkait dengan perubahan pimpinan daerah dan kebutuhan restrukturisasi organisasi (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda, 2021).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa mutasi memberikan imbas yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Misalnya, penelitian Wijaya et al. (2019) di Sekretariat Kota Samarinda mengungkapkan bahwa mutasi berperan penting dalam menjaga semangat kerja ASN. Penelitian lain oleh Irmayani (2019) dan Tangngisalu & Thahir (2021) menyoroti efek mutasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja di berbagai instansi, termasuk Badan Kepegawaian dan Dinas Peternakan. Meskipun demikian, konteks wilayah dan urgensi mutasi berbeda, sehingga penelitian ini ingin mengkaji secara lebih spesifik pengaruh mutasi terhadap semangat kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda.

Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh mutasi kepada semangat kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda. Dengan mengelola mutasi secara bijak, diharapkan semangat kerja pegawai dapat meningkat, memberikan dampak positif bagi organisasi. Evaluasi objektif dan prestasi kerja pegawai menjadi aspek penting dalam pelaksanaan mutasi untuk memastikan keadilan dan motivasi kerja (Wijaya et al., 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh mutasi kepada semangat kerja pegawai di BKPSDM Kota Samarinda, di mana dampaknya dapat bermanfaat secara akademis dalam pengembangan SDM serta secara praktis sebagai pertimbangan dalam kebijakan mutasi pegawai.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

MSDM bukan hanya tentang mengelola pegawai, tetapi merupakan fondasi dalam membangun kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Umar (2018), MSDM melibatkan proses perencanaan hingga pengawasan terkait pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks organisasi, MSDM menciptakan sinergi antara kebutuhan pegawai dan tujuan perusahaan melalui penataan, mobilisasi, amanat, dan penggarapan, sebagaimana ditegaskan oleh Mangkunegara (2016). Dengan pendekatan strategis yang diungkapkan Hamali (2018), MSDM tidak hanya memanfaatkan keterampilan dan motivasi, tetapi juga menyelaraskan pengembangan pegawai dengan sasaran organisasi, sehingga setiap aspek—dari rekrutmen hingga kompensasi—menjadi lebih relevan dalam mendukung peningkatan performa organisasi. Hal ini menampakkan bahwa MSDM efektif hanya bila elemen-elemen seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan dikelola secara holistik, bukan sekadar administratif.

### ***Mutasi***

Mutasi bukan hanya soal perpindahan fisik atau sekadar penggantian jabatan, melainkan sebagai upaya untuk memberikan tantangan baru yang dapat mengasah kemampuan pegawai. Pramuditha (2020) dan Hasibuan (2016) menggambarkan mutasi sebagai alat pengembangan bagi karyawan dengan memberikan pengalaman kerja yang berbeda, baik dalam bentuk rotasi kerja maupun promosi. Sementara Saydam (2015) memandang mutasi sebagai kesempatan untuk membangkitkan kompetensi dengan menempatkan pegawai dalam tugas yang sesuai dengan keterampilan mereka. Dengan memahami alasan mutasi—baik atas permintaan pegawai maupun keputusan manajemen—kita dapat melihat bahwa proses ini harus dikelola dengan mempertimbangkan dampak produktivitas, agar mutasi menjadi langkah strategis dalam pengembangan pegawai yang selaras dengan tujuan organisasi.

### ***Semangat Kerja***

Semangat kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016), mencakup motivasi internal untuk bekerja dengan penuh disiplin. Busro (2018) menambahkan bahwa semangat kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, yang mana pegawai merasa makmur dan berambisi untuk berkontribusi lebih besar. Faktor-faktor seperti kompensasi, keamanan kerja, dan penempatan yang tepat tidak hanya mempengaruhi semangat kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dalam hal ini, penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi (*the right person in the right job*) menjadi kunci, karena pegawai yang ditempatkan sesuai minat dan keahliannya akan bekerja lebih produktif dan bahagia.

### ***Teori Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja***

Berlandaskan teori Maslow tentang motivasi, mutasi atau rotasi kerja dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan pengembangan diri (*self-actualization*). Ketika seorang pegawai diberikan kesempatan untuk

beralih peran atau mendapatkan promosi, mereka tidak hanya mengembangkan keterampilan baru tetapi juga merasa dihargai, yang pada akhirnya membangkitkan semangat dan motivasi kerja (Hasibuan, 2016). Hasibuan juga menekankan pentingnya penghargaan terhadap kontribusi pegawai dalam membentuk loyalitas dan kepuasan kerja. Pemenuhan kebutuhan akan pengembangan ini penting dalam menjaga keberlanjutan semangat kerja, terutama karena pegawai seringkali mendambakan variasi tugas yang dapat mengurangi kejenuhan. Prinsip "*The right person in the right position*" menjadi penting dalam konteks ini, karena mutasi yang sesuai dengan kompetensi individu berpotensi memberikan pengalaman positif yang bermanfaat bagi organisasi.

### ***Definisi Konsepsional***

Dalam penelitian ini, terkandung dua variabel utama, yaitu mutasi dan semangat kerja. Mutasi didefinisikan sebagai perubahan posisi atau jabatan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Sementara itu, semangat kerja merupakan motivasi dan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi.

### ***Hipotesis Penelitian***

Berlandaskan latar belakang dan definisi konsepsional yang telah dijabarkan, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ho (Hipotesis Nol): Mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Ha (Hipotesis Alternatif): Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN).

### ***Metode Penelitian***

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015), bertujuan untuk mengumpulkan informasi terkait fenomena yang terjadi melalui pengumpulan data sebagai bahan analisis. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dengan satu variabel yang menjadi fokus. Data primer yang digunakan diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda sebagai informan utama, serta pengisian kuesioner oleh responden yang memberikan jawaban terbuka tanpa memilih alternatif yang telah disediakan. Di sisi lain, data sekunder berasal dari dokumen, arsip, laporan, dan sumber lain dari internet yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner, kemudian dianalisis mengadopsi regresi sederhana untuk mengolah data kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh

dari variabel independen terhadap variabel dependen, analisis statistik digunakan untuk mengidentifikasi variasi pengaruh antara mutasi (sebagai variabel independen) dan kinerja pegawai (sebagai variabel dependen).

### **Hasil Penelitian dan Analisis Data**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda, yang sebelumnya dikenal sebagai Badan Kepegawaian Daerah, memiliki peran dalam melaksanakan wewenang daerah terkait manajemen kepegawaian serta tugas lainnya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota. Tugas utama BKPSDM mencakup penyusunan kebijakan teknis yang berkaitan dengan pengadaan, pemberhentian, mutasi, pengembangan pegawai, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai. Selain itu, BKPSDM juga bertanggung jawab dalam memberikan dukungan administrasi pemerintahan dan menjalankan tugas yang diberikan oleh Walikota.

Responden terhadap penelitian ini terdiri dari 66 Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kota Samarinda. Karakteristik responden menampakkan bahwa mayoritas adalah pria, yaitu sebanyak 35 orang (53%). Dari segi usia, kelompok paling dominan adalah responden berusia 40-50 tahun, dengan jumlah 29 orang (43.9%). Berlandaskan tingkat pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan S1, yaitu sebanyak 36 orang (54.5%). Data ini memberikan gambaran tentang latar belakang pendidikan dan demografi responden yang relevan dengan penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap semangat kerja di BKPSDM Kota Samarinda.

Dampak kuesioner variabel mutasi (X) menampakkan bahwa 43.9% responden setuju mengenai kesesuaian bidang kerja, sementara 40.9% responden cukup setuju tentang kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja. Selain itu, 43.9% responden juga setuju dengan prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan, dan 47% merasa pengalaman kerja mereka sesuai dengan bidang yang ditekuni. Lebih lanjut, 53% responden menyatakan penguasaan pekerjaan yang baik, sedangkan 45.5% sangat setuju bahwa penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan instansi. Kesesuaian antara bidang kerja dan pendidikan akademik juga mendapat respon positif dari 43.9% responden. Terakhir, dampak menampakkan bahwa ASN BKPSDM Kota Samarinda memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan 48.5% responden setuju terhadap ketegasan dalam bekerja dan kesiapan menghadapi risiko. Ini menandakan bahwa mutasi dan penempatan yang tepat berkontribusi positif terhadap semangat kerja ASN.

Tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja (Y)ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda menampakkan dampak yang positif. Mayoritas responden menyatakan memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik, dengan 56.1% menyatakan kehadiran yang baik dan 40.9% bekerja sesuai waktu yang ditetapkan. Selain itu, 42.4% sangat setuju bahwa mereka tidak pernah absen tanpa alasan jelas, dan 51.5% menampakkan komitmen tinggi serta tidak mudah mengeluh saat bekerja.

Ketelitian tercermin dari 47% yang setuju bekerja dengan teliti, dan 39.4% bekerja dengan senang hati serta mencintai pekerjaan mereka. Namun, hanya 36.4% merasa bekerja secara optimal dan maksimal. Dampak ini menggambarkan semangat kerja ASN BKPSDM Kota Samarinda yang baik, dengan kehadiran, kedisiplinan, dan kesungguhan yang tinggi.

Angka indeks digunakan untuk mengukur frekuensi jawaban responden dan mengetahui persepsi umum mengenai variabel yang diteliti dengan skala 1 hingga 5. Dampak kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Samarinda menampakkan bahwa indikator terhadap mutasi memiliki rata-rata indeks 79,76%, termasuk dalam kategori tinggi, dengan indikator kebutuhan pegawai sesuai instansi (X1.8) sebagai yang tertinggi, dan kecakapan berinteraksi (X1.2) terendah. Sementara itu, indikator semangat kerja rata-rata mencapai 77,76%, juga dalam kategori tinggi, dengan indikator absensi pegawai tanpa alasan jelas (Y1.3) tertinggi dan disiplin waktu penyelesaian pekerjaan (Y1.10) terendah, menandakan semangat kerja ASN BKPSDM Samarinda berada pada tingkat yang baik.

### 1. Uji Validitas

Validitas diuji untuk memastikan konsistensi dan keakuratan instrumen penelitian, dengan tujuan menilai ketepatan variabel yang diukur. Kuesioner dianggap valid jika item pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang seharusnya diukur, dinilai melalui korelasi skor butir dengan skor total setiap variabel. Pengujian validitas dilakukan mengadopsi SPSS versi 22, dengan metode Pearson, di mana  $r$  tabel untuk 66 responden pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,238.

**Tabel 1. Dampak Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X	X1.1	0,520	0,238	Valid
	X1.2	0,638	0,238	Valid
	X1.3	0,768	0,238	Valid
	X1.4	0,718	0,238	Valid
	X1.5	0,650	0,238	Valid
	X1.6	0,661	0,238	Valid
	X1.7	0,663	0,238	Valid
	X1.8	0,701	0,238	Valid
	X1.9	0,695	0,238	Valid
	X1.10	0,594	0,238	Valid
	X1.11	0,646	0,238	Valid
	X1.12	0,683	0,238	Valid



Y	Y1.1	0,592	0,238	Valid
	Y1.2	0,679	0,238	Valid
	Y1.3	0,561	0,238	Valid
	Y1.4	0,613	0,238	Valid
	Y1.5	0,565	0,238	Valid
	Y1.6	0,584	0,238	Valid
	Y1.7	0,667	0,238	Valid
	Y1.8	0,756	0,238	Valid
	Y1.9	0,691	0,238	Valid
	Y1.10	0,710	0,238	Valid
	Y1.11	0,726	0,238	Valid
	Y1.12	0,697	0,238	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dampak pengujian validitas yang tercantum dalam Tabel 1 menampakkan bahwa semua item pada variabel Mutasi (X) dan Semangat Kerja (Y) sah, karena nilai Sig. 2-tailed lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Ini menampakkan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk mengukur konsep yang dimaksud.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini mengadopsi rumus *Cronbach Alpha* melalui prosedur pada SPSS, dengan batasan nilai *Alpha* di atas 0,60 untuk menyatakan bahwa semua indikator dari kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 2. Dampak Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Mutasi (X)	0,881	0,600	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,878	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan dampak uji reabilitas dengan mengadopsi Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), menampakkan bahwa Cronbach Alpha  $> 0,600$  yaitu variabel Mutasi (X)  $0,881 > 0,600$ , dan variabel Semangat Kerja (Y)  $0,878 > 0,600$ . Hal tersebut menampakkan seluruh variabel reliabel atau konsisten. artinya data yang dikumpulkan dari kuesioner pada penelitian ini dapat dipercaya dan memberikan dampak yang serupa jika diulang pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda.

### 3. Uji Linearitas

Linearitas diuji guna mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen dan dependen. Jika hubungan tersebut bersifat linier, maka analisis regresi dapat dilanjutkan. Dua variabel dianggap memiliki hubungan linier seumpama angka signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih besar dari 0,05.

**Tabel 3. Dampak Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SemangatKerja	Between	(Combined)	3030.518	22	137.751	11.513	.000
* Mutasi	Groups	Linearity	2796.732	1	2796.732	233.756	.000
		Deviation from Linearity	233.787	21	11.133	.930	.558
Within Groups			514.467	43	11.964		
Total			3544.985	65			

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan dampak pengujian linearitas, dapat dilihat bahwa nilai deviation from linearity untuk variabel Mutasi (X) adalah 0.558, yang mana  $0.558 > 0.05$ , sehingga Mutasi (X) menampakkan hubungan linier dengan variabel Semangat Kerja (Y). Dalam hal ini, uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa terdapat hubungan yang linier (terhubung secara langsung) antara variabel Mutasi dan Semangat Kerja.

### 4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menampakkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 ( $> 0,05$ ), menampakkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini menampakkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sesuai dengan kondisi sebenarnya, tanpa adanya kecenderungan pro atau kontra yang ekstrem.

**Tabel 4. Dampak Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39287320
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.080
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan dampak uji normalitas, dapat ditelaah bahwa nilai Asymp. Sig (2 Tailed) sebesar 0.200, yang mana  $0.200 > 0.05$ , menampakkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, responden yang mencorakkan sampel dalam penelitian ini tidak menampakkan kecenderungan yang ekstrem baik mendukung atau menentang instansi mereka saat ini, sehingga memberikan tanggapan yang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.

### 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah suatu model persamaan yang menjelaskan keterkaitan antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

**Tabel 5. Dampak Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.526	2.948		.518	.606
	Mutasi	.943	.061	.888	15.466	.000

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan dampak analisis diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.526 + 0,943X_1 + e$$

1. Konstanta (a) = 1.526, konstanta merupakan nilai yang tidak terpengaruh oleh koefisien regresi, dan tetap konstan. Nilai konstanta yang sebesar 1,526 menampakkan bahwa jika Mutasi (X) tidak dihitung, maka Semangat Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 152,6%.
2. Koefisien Regresi (X) = 0,943, koefisien regresi untuk Mutasi (X) sebesar 0,943 menampakkan bahwa setiap peningkatan 1% pada Mutasi akan menyebabkan peningkatan Semangat Kerja sebesar 94,3%, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.

### 6. Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi dimanfaatkan untuk menaksir tingkat daya dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, uji ini berguna untuk mengetahui seberapa erat keterkaitan antara variabel Mutasi dengan Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kota Samarinda. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara -1 hingga 1, di mana angka yang mendekati 1 menandakan hubungan positif yang sangat kuat, sementara angka yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan negatif yang sangat kuat, menurut Sugiyono (2015).

**Tabel 6. Dampak Uji Koefisien Korelasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.786	3.419

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan dampak analisis yang terdapat pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,888. Hal ini menampilkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara variabel Mutasi dan Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kota Samarinda, karena nilainya berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang menandakan adanya keterkaitan yang signifikan.

Selain itu, dampak analisis menampakkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,789, yang berarti sekitar 78,9% variasi dalam Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Mutasi sebagai faktor independen, sementara sisanya senilai 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Mutasi dan Semangat Kerja ASN di BKPSDM Samarinda memiliki tingkat kedekatan yang cukup tinggi.

### 7. Uji T

Uji t (Hipotesis) dilaksanakan guna menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah Mutasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Semangat Kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda. Dengan memadankan nilai t hitung dengan t tabel serta mengevaluasi nilai signifikansi, uji ini akan menentukan apakah hipotesis nol (Ho) dapat diterima atau harus ditolak, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2013:88).

**Tabel 7. Dampak Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.526	2.948		.518	.606
	Mutasi	.943	.061	.888	15.466	.000

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berlandaskan analisis data mengadopsi perangkat lunak SPSS versi 22 dengan taraf signifikansi 0,05, pada tabel 4.37 didapatkan nilai t hitung guna variabel Mutasi senilai 15.466, dengan nilai Sig senilai 0.000. Dampak uji T ini menampakkan bahwa Mutasi memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kota Samarinda. Hal

ini terlihat dari angka probabilitas Sig yang sebesar 0,000, dimana karena nilai Sig < 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima. Selain itu, nilai t hitung untuk Mutasi (X) sebesar 15.466 lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 1.668 (15.466 > 1.668). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda dapat diterima.

Berlandaskan dampak penelitian menampakkan bahwa mutasi menyanggah pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda. Penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Maslow dan temuan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa pelaksanaan mutasi yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Karakteristik demografis responden, yang mayoritas berusia 40-50 tahun dan berpendidikan S1, menampakkan latar belakang yang relevan untuk mendukung efektivitas mutasi. Data kuesioner menampakkan bahwa indikator tertinggi untuk variabel mutasi adalah kebutuhan penempatan pegawai sesuai kebutuhan instansi, sedangkan indikator terendah adalah kecakapan interaksi antarpegawai. Hal ini berdampak positif terhadap pengalaman kerja dan semangat kerja mereka. Untuk variabel semangat kerja, indikator tertinggi adalah absensi tanpa ketidakhadiran, sementara indikator terendah adalah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun ada responden yang merasa belum bekerja secara maksimal, mayoritas menampakkan tingkat kehadiran yang tinggi dan komitmen untuk bekerja secara optimal, menggambarkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan dapat diandalkan. Analisis regresi menampakkan bahwa 78,9% variabilitas dalam semangat kerja dapat dijelaskan oleh mutasi, menekankan pentingnya penempatan yang tepat dalam membangkitkan motivasi kerja. Dengan demikian, disarankan kepada BKPSDM untuk terus menerapkan kebijakan mutasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk mendukung peningkatan semangat kerja ASN di instansi tersebut, serta mengembangkan sumber daya manusia melalui mutasi yang tepat untuk membangkitkan moral dan kinerja instansi, yang pada akhirnya mendukung hipotesis bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mutasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kota Samarinda.
2. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi dapat membangkitkan komitmen dan tanggung jawab pegawai.
3. Indikator tertinggi dalam variabel mutasi adalah kebutuhan penempatan pegawai, sedangkan indikator terendah adalah kecakapan interaksi antarpegawai.

4. Pada variabel semangat kerja, indikator tertinggi adalah absensi tanpa ketidakhadiran, dan terendah adalah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Penelitian mendukung teori motivasi yang menampakkan bahwa manajemen mutasi yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai.
6. Penting bagi BKPSDM untuk menerapkan strategi mutasi yang tepat guna membangkitkan kinerja dan moral pegawai, berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Kota Samarinda.

### **Saran**

Berlandaskan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penelitian mengajukan saran-saran sebagai pelengkap penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan Mutasi yang Optimal: BKPSDM disarankan untuk terus menerapkan sistem mutasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan instansi agar semangat kerja tetap tinggi.
2. Pelatihan Kecakapan Interaksi: Diperlukan pelatihan bagi pegawai untuk membangkitkan kecakapan interaksi dan komunikasi antarpegawai, sehingga dapat mendukung kolaborasi yang lebih baik di lingkungan kerja.
3. Monitoring dan Evaluasi: Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan mutasi untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan efektif dan sesuai tujuan yang diharapkan.
4. Peningkatan Kebijakan SDM: BKPSDM sebaiknya mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan karir pegawai agar mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan.
5. Keterlibatan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait mutasi dan pengembangan karir dapat membangkitkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap instansi.

Penyediaan Sarana dan Prasarana: Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kerja tim dan komunikasi antarpegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Daftar Pustaka**

- Alex, S., & Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arifin, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmayani, M. (2019). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang* Skripsi, Universitas Lambung Mangkurat. [digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Pramuditha. (2020). Analisis Mutasi dan Kompetensi Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Applied Business Administration (JABA)*, 4(2), 134-141.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangngisalu, F., & Thahir, N. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 217–228. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Wijaya, D. R., Surya, I., & Hasanah, N. (2019). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(1). <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/?p=3152>