

Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga

Desika Putri Wulansari¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: 64211860@bsi.ac.id¹, murni.mni@bsi.ac.id,²

Submit:
03-09-2025

Revisi:
05-09-2025

Terima
20-09-2025

Terbit Online:
06-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam instansi pemerintahan. Memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keinginan setiap instansi karena dengan mudah dapat membantu untuk mencapai tujuan instansi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dengan jumlah populasi dan sampel 50 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh. Dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Hasil uji penelitian ini adalah uji t menunjukkan nilai sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa mutasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t juga menunjukkan nilai sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa mutasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keyword: Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - Human resources are an important asset in government agencies. Having quality human resources is the desire of every agency because it can easily help achieve agency goals. The purpose of this study is to see the influence of job transfers and the work environment on employee performance. The study used a quantitative approach by distributing questionnaires to employees of the Human Resources Bureau of the Ministry of Population and Family Development with a population and sample of 50 people and using a saturated sampling technique. Analyzed using the SPSS program version 27. The results of this study are the t-test shows a value of 0.150 greater than 0.05, which means that job transfers partially have no significant effect on employee performance. The t-test also shows a value of 0.022 smaller than 0.05, which means that the work environment partially has a significant effect on employee performance. The results of the f-test show a significance value of 0.036 smaller than 0.05, which means that job transfers and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Job Mutation, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam setiap instansi pemerintah. Instansi yang memiliki SDM berkualitas, dengan mudah membantu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan efektifitas kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Namun, masih banyaknya instansi yang sering mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di instansi sehingga masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat pencapaian tujuan

instansi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek penting sumber daya manusia yaitu seperti mutasi kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Wahyudi mutasi merupakan berpindahnya posisi pekerjaan seseorang dalam organisasi ke level posisi yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya. Mutasi dilakukan untuk mengatasi kejenuhan dari pekerjaan yang

membosankan, selain itu mutasi dilakukan agar pegawai dapat mempelajari pekerjaan lain di bidang yang berbeda” (Juhaeti et al., 2024).

Dalam mengukur mutasi terdapat indikator-indikator mutasi kerja menurut (Septiani et al., 2024) yaitu :

- a. Pengalaman
Mempunyai pengalaman di bidangnya, pengalaman yang membantu dalam pekerjaan, dan memiliki jam kerja yang tinggi.
- b. Pengetahuan
Mengetahui tugas-tugas, fungsi, kebijakan, dan tujuan mutasi kerja.
- c. Kebutuhan
Terdapat kebutuhan pada unit tertentu, mutasi dilakukan untuk menyesuaikan antar kebutuhan sesuai bidangnya.
- d. Kecakapan/Ketrampilan
Mempunyai ketrampilan atau kecakapan sesuai bidangnya yang dapat diandalkan dibidangnya.
- e. Tanggung Jawab
Mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan kewajiban, dan keputusan.

Menurut Danang Sunyato Lingkungan kerja merupakan semua faktor di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti kebersihan dan kenyamanan ruangan, musik, penerangan yang cukup, dan lain-lain (Rahmawati et al., 2020).

Lingkungan kerja terbagi dari dua kategori, yaitu lingkungan kerja yang bersifat fisik dan yang non-fisik. Setiap kategori memiliki indikator tersendiri. Indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut (Solehati et al., 2024) meliputi :

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi/Aliran Udara
 - 3) Gangguan
 - 4) Warna
 - 5) Tingkat Kelembaban
 - 6) Fasilitas/Sarana Prasarana Kerja
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik :
 - 1) Kepemimpinan dan kolaborasi tim
 - 2) Kerjasama dalam tugas
 - 3) Kemampuan berkomunikasi

Kinerja karyawan merupakan perilaku pegawai untuk menghasilkan keberhasilan dalam pekerjaan sesuai dengan tugasnya di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja dalam perusahaan sebagai hal yang bersifat individual, karena tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas berbeda-beda (Fatimah & Widhiastuti, 2024).

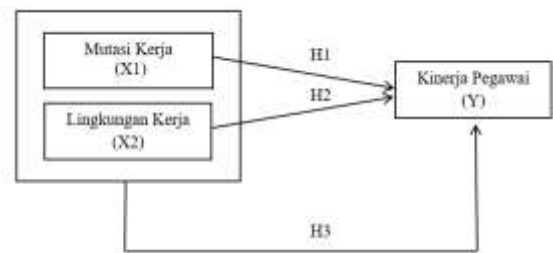
Indikator-indikator kinerja pegawai menurut (Herawati et al., 2021) sebagai berikut :

- a. Kuantitas
Output yang dihasilkan. Pada konteks kinerja pegawai adalah jumlah hasil kerja yang diberikan
- b. Kualitas

Hasil kerja pegawai yang mendekati sempurna dimana tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, ketataan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi perusahaan.

- c. Ketepatan Waktu
Aktivitas pegawai yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai harus bisa mengoptimalkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan dan aktivitas lainnya
- d. Efektivitas
Pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal maksimal untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi.
- e. Kemandirian
Komitmen pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Teori terdahulu dan pengalaman empiris menjadi dasar dalam menyusun kerangka berpikir untuk menyusun hipotesis. Oleh karena itu, dalam proses penelitian peneliti harus menyiapkan kerangka berpikir. Kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : (Penulis, 2025)

Berdasarkan kajian deskripsi konseptual, penelitian relevan, dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis sebagai asumsi sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H01: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
2. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
3. H02: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
4. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga
5. H03: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
6. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dengan jumlah 50 populasi.

Kemudian, penulis menggunakan pendekatan *Non Probability Sampling* yang menunjukkan bahwa populasi tidak memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini bergantung pada teknik pengumpulan data. Peneliti dapat secara efektif memperoleh dan mengevaluasi data yang diperlukan melalui pengumpulan data. Metode pengumpulan data dari 50 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang relevan dengan isu penelitian. Prosedur wawancara meliputi percakapan tanya-jawab langsung dengan responden, yang dilakukan dengan atau tanpa panduan, untuk mendapatkan data yang autentik dan bermanfaat (Rivaldi et al., 2023).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa melalui serangkaian pertanyaan, serta untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti membuat kuesioner agar bisa mendapatkan data yang akurat (Amalia et al., 2022).

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Jawaban dari kuesioner mengacu pada Skala Likert dan nilai numerik untuk menetapkan nilai setiap pilihan responden. Skala likert adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai pendapat seseorang atau suatu kelompok tentang suatu kejadian. Berikut ini adalah tabel ketentuan skala likert.

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2023)

c. Studi Kepustakaan

Menurut (Indra & Cahyaningrum, 2019) menjelaskan bahwa "Studi literatur adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan

dengan topik penelitian melalui penggunaan sumber-sumber literer. Informasi ini diperoleh dari teks-teks ilmiah, publikasi penelitian, ensiklopedia, dan bahan cetak lainnya."

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang didapatkan serta diterapkan peneliti pada penelitian ini berasal dari pengisian kuesioner oleh responden yang disebar melalui google formulir ke pegawai Biro SDM Kementerian Kependudukan dan Pembangunan keluarga, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Penelitian dilakukan untuk menganalisis tiga variabel yaitu Mutasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) digunakan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode statistik kuantitatif. Metode tersebut melibatkan teknik yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari responden, yaitu teknik untuk analisis data. Teknik analisis data meliputi beberapa jenis analisis seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan objek yang diteliti. Pengujian dihitung dengan melihat pertimbangan nilai r hitung dengan r tabel (Putri et al., 2023). Dengan jumlah sampel 50 responden, maka r tabel bisa didapatkan dengan menggunakan rumus :

$$df = N - 2$$

$$df = 50 - 2 = 48$$

maka R_{tabel} pada penelitian ini yaitu 0,278.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	R_{hitung}			R_{tabel}	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,520	0,507	0,565	0,278	Valid
2	0,426	0,556	0,566		
3	0,458	0,575	0,599		
4	0,408	0,402	0,444		
5	0,454	0,574	0,385		
6	0,613	0,344	0,436		
7	0,503	0,656	0,367		
8	0,560	0,511	0,512		
9	0,406	0,359	0,518		
10	0,441	0,551	0,470		

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan setiap variabel mutasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,278 yang berarti setiap pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena penelitian melalui uji reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 menunjukkan reliabilitas dalam uji pengambilan keputusan. Jika nilai variabel lebih besar dari 0.60, variabel tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Mutasi Kerja	10	0,622	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	10	0,664	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	10	0,637	Reliabel

Sumber: (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka setiap jawaban responden yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,86020534
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,073
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi, atau Sig. (2-tailed), adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan dari variabel dengan nilai absolut residual. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.
Mutasi Kerja (X1)	0,446
Lingkungan Kerja (X2)	0,610

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, karena kedua variabel independen

terhadap absolut residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk melihat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik tidak akan memiliki korelasi. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10.00 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.10, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan korelasi multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Mutasi Kerja (X1)	0,990	1,010
Lingkungan Kerja (X2)	0,990	1,010

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas, bahwa nilai VIF sebesar 1.010 dan toleransi sebesar 0.990. Data menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas, karena kedua variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10.00 dan nilai toleransi lebih dari 0.10.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat keterkaitan antara variabel bebas yaitu mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22,360	7,488
	X1	0,168	0,115
	X2	0,304	0,128

a. Dependent Variable : Y

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel di atas, maka diperoleh variabel mutasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,168 dan 0,304, dengan konstanta sebesar 22,360, menurut uji regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$y = 22,360 + 0,168(X_1) + 0,304(X_2) + e$$

Berdasarkan perumusan di atas, maka model regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Dengan jumlah konstan 22,360, kita tahu bahwa variabel mutasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, dan kinerja pegawai (Y) sudah ditetapkan nilai sebesar 22,360.
- Nilai koefisien mutasi kerja sebesar 0,168 menunjukkan bahwa hal tersebut terdapat pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap kenaikan satu satuan pada variabel mutasi kerja (X1) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan terpengaruh meningkatkan sebesar 0,168.

3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,304 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan terpengaruh meningkat sebesar 0,304.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh signifikansi variabel independent yaitu Mutasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Jika t hitung < t tabel nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ho diterima dan Ha ditolak.

Diketahui, rumus t tabel :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 50 - 2 - 1) \\ &= 0,025 ; 47 \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,986	0,004
	Mutasi Kerja	1,462	0,150
	Lingkungan Kerja	2,371	0,022
a. Dependent Variable : Y			

Sumber: (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel uji T diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Mutasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,150. Dimana nilai t hitung 1,462 < 2,011 dan nilai signifikansi 0,150 > 0,05, maka hasil variabel X1 secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Y. Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,371 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Dimana nilai t hitung 2,371 > 2,011 dan nilai signifikansi 0,022 < 0,05, maka hasil variabel X2 secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Y. Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat bagaimana mutasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja

pegawai (Y). Berikut adalah kriteria yang diperlukan untuk uji F:

1. Jika nilai sig. < 0,05 dan f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Jika nilai sig. > 0,05 dan f hitung < f tabel maka terdapat tidak pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho diterima dan Ha ditolak.

Diketahui rumus f-tabel :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k ; n-k) \\ &= (2 ; 50-2) \\ &= (2 ; 48) \\ &= 3,191 \end{aligned}$$

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	3,566	,036 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Nilai F yang dihitung adalah 3.566 dan nilai signifikansi adalah 0.036, seperti yang terlihat pada tabel uji F di atas. Dengan demikian, nilai F hitung sebesar 3.566 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.191, dan nilai signifikansi sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hal ini, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

3.4. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R²) untuk melihat seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Angka R-square menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Mutasi Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,167 ^a	0,028	0,008	3,05776
a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja				

Sumber : (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square mutasi kerja (X1) sebesar 0,028 atau 2,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 2,8% sedangkan sisanya sebesar 97,2% (100% - 2,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Lingkungan Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,304 ^a	0,092	0,073	2,95481
a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja				

Sumber: (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square lingkungan kerja (X2) sebesar 0,092 atau 9,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 9,2% sedangkan sisanya sebesar 90,8% (100% - 9,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Angka R-square menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,363 ^a	0,132	0,095	2,92043
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: (Pengelolaan data dengan SPSS, 2025)

Nilai R Square adalah 0,132, atau 13,2%, menurut tabel R^2 di atas. Hal ini berarti bahwa variabel mutasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 13,2%, dan sisanya 86,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

1. Pengaruh Mutasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai signifikan 0,150 > 0,05 dan hasil uji t menunjukkan t-hitung < t-tabel (1,462 < 2,011). Dengan demikian, secara parsial mutasi kerja secara parsial mutasi kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Hal ini disebabkan oleh adanya kekeliruan dalam menentukan responden, di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai biro sumber daya manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga tanpa memperhatikan status mutasi kerja. Sedangkan, total pegawai mutasi kerja di biro sumber daya manusia hanya sekitar 5%, sehingga hasil penelitian kurang mempresentasikan pengaruh mutasi kerja secara akurat. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Mualim et al., 2024) dan (Nur Rohmat et al., 2023) yang juga menemukan bahwa mutasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X2). Hasil uji t menunjukkan hal ini, karena nilai t hitung > t tabel (2.371 > 2.011) dan nilai signifikansi adalah 0.022 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Kementerian Penduduk dan Pembangunan Keluarga, memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Muhammad Alfillail Rasyiq & Lestari, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Mutasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F yaitu nilai F hitung > F tabel (3,566 > 3,191) dan nilai signifikansi 0,036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan (Fitri et al., 2023) menunjukkan bahwa mutasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Mutasi Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji t parsial menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,462 dan nilai signifikansi sebesar 0,150. Dimana nilai t hitung (1,462) < t tabel (2,011) dan nilai signifikansi 0,150 > 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel mutasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dan Ho diterima, tetapi Ha ditolak.
2. Uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Dimana nilai t hitung (2,371) > t tabel (2,011) dan nilai signifikansi 0,022 < 0,05 Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh besar terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dan Ha diterima, sedangkan Ho ditolak.
3. Uji F untuk variabel mutasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersamaan menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 3,566 dengan nilai signifikansi 0,036. Dimana nilai f hitung (3,566) > f tabel (3,191) dan nilai signifikansi 0,036 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel mutasi kerja (X1) maupun variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh besar dan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Oleh karena itu, Ha diterima sementara Ho ditolak..

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka ada beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, disarankan untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi kebijakan mutasi agar sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai sehingga dapat meminimalisir kesalahan penempatan pegawai.
2. Sebaiknya institusi pemerintah memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama kondisi fisik seperti sirkulasi udara dan kenyamanan ruang kerja sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk penelitian berikutnya dapat menambah variabel dan sampel lain, selain itu lebih memperhatikan kembali kriteria responden yang akan diteliti agar data yang diperoleh lebih akurat

REFERENSI

- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Fatimah, A., & Widhiastuti, S. (2024). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok, Bogor Cileungsi Dan Bogor Kota*. <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/229/154>
- Fitri, A., Badri, J., Putra, Y. E., & Susanto, R. (2023). DISIPLIN KERJA, MUTASI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1081–1091. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.534>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN*.
- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Deepublish. [https://www.google.co.id/books/edition/Cara_Mudah_Memahami_Metodologi_Penelitian/m-RYEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=studi kepastakaan adalah&pg=PA27&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Cara_Mudah_Memahami_Metodologi_Penelitian/m-RYEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=studi%20kepastakaan%20adalah&pg=PA27&printsec=frontcover)
- Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ktQHEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=mutasi kerja&pg=PA146&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ktQHEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=mutasi%20kerja&pg=PA146&printsec=frontcover)
- Mualim, W., Sahim, A. N., Pratikno, Y., & Nurakhim, B. (2024). *PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN DI BANK INDONESIA KANTOR PUSAT*. 544–554.
- Muhammad Alfillail Rasyiq, & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 106–114. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.32>
- Nur Rohmat, A., Indaryani, M., & Naskah, H. (2023). *Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*.
- Putri, N. N., Rukanda, N., & Yuliani, W. (2023). Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 6(4), 285–290. <https://doi.org/10.22460/fokus.v6i4.11006>
- Rahmawati, I., Sa'adah Lailatus, & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. [https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Kerja/uRc7EAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=lingkungan kerja&pg=PA7&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Kerja/uRc7EAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=lingkungan%20kerja&pg=PA7&printsec=frontcover)
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode pengumpulan data melalui wawancara. *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 1–89.
- Septiani, L., Idhan, M., & Sofyan, S. (2024). *Manajemen Mutasi Pegawai di Institusi Pendidikan*. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiii/es50/issue/archive>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/2183/2167>