

Analisis perpindahan jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil

Analisis perpindahan jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto

I Gusti Agung Aju Nitya Dharmani ^{a*}

^aProgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama

***Koresponden penulis: -**

Abstract

The purpose of this study are: 1) To prove the analysis of job change simultaneously to the motivation of civil servants work at the Secretariat of the City of Mojokerto. 2) To prove and analyze the analysis of job displacement partially to the work motivation of Civil Servants at the Regional Secretariat of Mojokerto City. 3) To prove and analyze which is more dominant between mutation and promotion of position to work motivation of Civil Servant at City Secretariat of Mojokerto. Number of subjects in a population of 218 people. In sampling, using simple random sampling system, Slovin formula using error rate of 5%, determined the number of samples 141.1 or 141 people. In this study the authors use multiple linear regression analysis techniques. The conclusion of this research is. 1) The results of the first hypothesis testing, the respondents gave an appreciation of the questionnaire distributed, therefore at this conclusion can be stated that the simultaneous influence of mutations and promotion of office against the motivation of civil servants work at the Secretariat of the City of Mojokerto. 2) The results of testing the second hypothesis, most of the respondents' answers lead to the conclusion that there is partial influence of mutation and promotion of office against the motivation of civil servants work at the Secretariat of the City of Mojokerto. 3) Based on the results of testing the third hypothesis, the dominant influence between mutation and promotion of office to the motivation of civil servants work at the Secretariat of Mojokerto.

Keywords: Mutation, Job Promotion, Motivation

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto tulang punggung dalam kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional di Kota Mojokerto. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Pasal 68 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menegaskan, PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh yang bersangkutan. PNS juga dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dengan pangkat atau jabatan yang disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN); antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri PAN-RB setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN; mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh Kepala BKN; dan mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN. "Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan," bunyi Pasal 73 Ayat (7) UU. No. 5/2014 ini.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan motivasi pegawai pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Mojokerto merupakan salah satu kantor pemerintah yang melakukan pelayanan publik. Hal ini tentunya harus diimbangi oleh suatu motivasi kerja yang baik, karena tanpa adanya motivasi yang baik maka semuanya tidak mungkin bisa berjalan dengan baik. Terdapat beberapa indikator dari motivasi yaitu kompensasi, promosi dan lingkungan. Ketiga faktor inilah yang dinilai dapat menentukan motivasi seseorang Aparat sipil Nasional dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan mutasi, promosi jabatan dan motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto
2. Untuk membuktikan perpindahan jabatan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis perpindahan jabatan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.

Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian *eksplanatory* karena penelitian ini untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Desain ini mengandalkan pengamatan sebagai alat pengumpulan data. Penting adalah bahwa observasi yang ditulis atau direkam dalam beberapa cara, agar mereka dapat kemudian dianalisis. Skala penelitian dipengaruhi oleh dua faktor utama: tingkat kompleksitas survei dan ruang lingkup atau luas survei. (Walliman, N. 2010:10)

Arikunto menyatakan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". (Arikunto, 2010:123). Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian. (Widiyanto, 2010:5). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. (Sugiyono, 2011:117-118).

Berdasarkan uraian di atas maka populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Mojokerto dengan jumlah 218 terdiri dari bagian organisasi, humas, prmbangunan, perekonomian, kesra, pemerintahan, umum dan bagian hukum.

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan sistem simple random sampling yang artinya pengambilan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (A.Aziz Alimun H, 2007).

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+ N (d)^2} \\
 &= \frac{218}{1+ 218 (0,05)^2} \\
 &= \frac{218}{1,545} \\
 &= 141,1 \\
 &= 141 \text{ Responden}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

d: Signifikasi (p) (0,5)

Dari pengambilan sampel sejumlah 141 responden diatas, penulis berusaha mendistribusikan per bagian dengan rumus yang sama sehingga distribusi sampel per bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pembagian Sampel berdasarkan bagian / Cluster

| Bagian | Ukuran Populasi (Bagian) | % dalam Populasi | Pecahan Sampling | n Sampel | n Bobot Disesuaikan | Jumlah Sampel Disesuaikan |
|-------------------|--------------------------|------------------|------------------|----------|---------------------|---------------------------|
| bag. organisasi | 21 | 9.63 | 1.05 | 12.47 | 0.47 | 12.00 |
| bag. humas | 27 | 12.39 | 1.07 | 16.44 | 0.44 | 16.00 |
| bag. pembangunan | 18 | 8.26 | 1.05 | 10.55 | -0.45 | 11.00 |
| bag. perekonomian | 20 | 9.17 | 1.05 | 11.83 | -0.17 | 12.00 |
| bag. kesra | 15 | 6.88 | 1.04 | 8.68 | -0.32 | 9.00 |
| bag. pemerintahan | 18 | 8.26 | 1.05 | 10.55 | -0.45 | 11.00 |
| bag. umum | 76 | 34.86 | 1.19 | 55.58 | -0.42 | 56.00 |
| bag. hukum | 23 | 10.55 | 1.06 | 13.77 | -0.23 | 14.00 |
| Jumlah | 218 | | | 139.87 | | 141.00 |

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. teknik, tersebut dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

Untuk mengetahui hubungan antara promosi jabatan (X1) dan mutasi (X2), terhadap variabel terikat yaitu motivasi pegawai (Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$\text{mutasi} = \alpha + b_{x1} (\text{promosi jabatan}) + b_{x2} (\text{motivasi pegawai}) + \epsilon$$

Keterangan:

Y = motivasi pegawai

X1 = mutasi

X2 = promosi jabatan

b0 = konstanta

b1....b2 = koefisien regresi

ϵ = error (variabel lain yang tidak termasuk model).

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan tentang Variabel X1 (mutasi) berdasarkan Karakteristik Responden

Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Institusi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Koefisien regresi antara variabel X1 (mutasi), variabel X2 (promosi jabatan), dengan variabel Y (motivasi pegawai) menunjukkan motivasi R = 0,989 lebih tinggi dari R² sebesar 0,978 atau sebesar 97,8%, sedang 0,220 atau 2,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Mutasi atau pemindahan pegawai menurut Hasibuan (2008 : 104) dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

a. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan Institusi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya. (Hasibuan, 2008 : 104)

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi Institusi itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi Institusi.

Mutasi berdasarkan UU Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 73 adalah:

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- (2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- (4) Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri penyelenggara urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- (5) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
- (6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.
- (7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (8) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.

Mutasi juga dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja pegawai. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Pembahasan tentang Variabel X2 (promosi jabatan) berdasarkan Karakteristik Responden

Setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi Institusi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkannya sesuai yang diharapkan oleh Institusi. Pegawai yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan Institusi. Karena pegawai tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Koefisien regresi X1 (mutasi) dan X2 (promosi jabatan), dengan Y (motivasi pegawai) bernilai positif, untuk besaran hubungan secara parsial antara variabel X1 (mutasi) dengan variabel Y (motivasi pegawai) menunjukkan nilai 0,752 pada taraf signifikan = 0,000 & 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk besaran hubungan secara parsial antara variabel X2 (promosi jabatan) dengan variabel Y (motivasi pegawai) menunjukkan nilai 0,179 pada taraf signifikan = 0,000 & 0,000 < 0,05. Adapun persamaan regresi dari hasil di atas adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,497 + 0,752 X_1 + 0,179 X_2$$

Untuk dapat memahami isi atau makna dari suatu konsep, hendaknya seseorang mengetahui definisi atau pengertian terlebih dahulu dari konsep-konsep ini. Peneliti akan menjabarkan beberapa pengertian terlebih dahulu dari konsep tersebut. Peneliti akan

menjabarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip dari berbagai sumber buku serta sumber lainnya.

Ada beberapa indikator dari promosi jabatan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan, yang menyebutkan bahwa ada pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan jabatan, yaitu:

1. Promosi dibuat atas dasar kecakapan

Semua pelaksanaan promosi jabatan dalam saringan pegawai dibuat atas dasar kecakapan di antara pegawai yang paling cakap.

2. Promosi diselenggarakan hanya menurut rencana organisasi

Promosi diselenggarakan hanya menurut rencana organisasi dan disesuaikan dengan kebijaksanaan promosi dari bagian urusan pegawai.

3. Pegawai harus diinformasikan tentang rencana promosi

Para pegawai harus menginformasikan tentang perkembangan dan penempatan rencana promosi se jelas dan se detail mungkin.

4. Pemberian keterangan mengenai kebijakan dan prosedur promosi memelihara dan melindungi pegawai dengan member segala keterangan tentang kebijaksanaan dan prosedur untuk mengatur rencana promosi.

5. Lapangan persaingan seluas-luasnya

Tiap rencana promosi menggunakan lapangan persaingan yang seluas-luasnya dengan didasarkan atas alasan yang tepat serta dilakukan dengan jujur. Tujuan jabatan yang diberikan oleh Institusi kepada pegawai yang berkompoten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat Promosi tentunya memiliki tujuan atau manfaat, baik demi kepentingan perusahaan ataupun demi kepentingan pegawai itu sendiri. Hasibuan (2006:113) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh Institusi dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktifitas kerjanya.
- 4) Untuk menjaga stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiplier effect) dalam Institusi karena menimbulkan gelombang berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal Institusi.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai bagi pegawai lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan pegawai lainnya.

- 9) Pegawai di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam berkerja semakin mingingkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya perangsang bagi pelamat-pelamat untuk memasukan lamarannya. Melalui promosi jabatan yang dilakukan oleh Institusi, tentunya akan member daya tarik bagi pegawai untuk lebih memaksimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Dalam mempromosikan pegawai, terlebih dahulu harus ditentukan syarat-syarat mengenai promosi Institusi. Syarat-syarat promosi di dalam rencana program promosi Institusi. Syarat-syarat promosi harus di informasikan kepada semua pegawai, hal ini bertujuan agar setiap pegawai mengetahui persyaratan tersebut dengan jelas. Persyaratan promosi yang dipilih oleh Institusi tidaklah sama antar satu dengan Institusi lainnya. Masing-masing Institusi memiliki kebijakan yang berbeda dalam menentukan syarat-syarat promosi. Hasibuan (2006:111) menyebutkan beberapa syarat-syarat umum promosi yang biasa digunakan oleh Institusi dalam promosi yaitu:

1. Kejujuran

Pegawai harus jujur terutama pada diri sendiri, bahwa dan perjanjian dalam menjalankan jabatan tersebut, selain itu pegawai hendaknya tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Pegawai harus mampu disiplin terhadap dirinya, tugas-tugasnya, serta peraturan yang ada dalam Institusi, Disiplin sangat penting karena dengan disiplin memungkinkan Institusi dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Kerja sama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal, maupun vertikal dalam mencapai sasaran Institusi. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.

4. Prestasi Kerja

Pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan peralatan dengan baik.

5. Kecakapan

Aspek kreatifitas dan inovasi dalam penyelesaian tugas sangat diperhatikan. Pegawai harus mampu bekerja mandiri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan terus menerus dari atasannya.

Pada prakteknya, ternyata ada beberapa jenis bentuk promosi, Hasibuan (2006:113) menyebutkan bahwa setidaknya ada 4 (empat) jenis promosi jabatan, yaitu :

1. Promosi sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang yang mengalami kenaikan jabatan untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus sesegera mungkin diisi.

2. Promosi tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang yang dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan. Sifat promosi ini adalah tetap, dimana wewenang tanggung jawab, dan gaji akan mengalami kenaikan.

3. Promosi kecil (*Small Promotion*)

Menaikan jabatan seseorang dari jabatan yang dinilai tidak terlalu sulit untuk dipindahkan ke jabatan yang lebih sulit yang membutuhkan keterampilan dan kualifikasi tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, serta kenaikan gaji.

4. Promosi kering (*Dry Promotion*)

Seseorang yang dinaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Pada umumnya setiap pegawai sangat menginginkan dirinya untuk memperoleh promosi jabatan. Hal ini didasarkan atas beberapa kondisi dan alasan-alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut menurut Hasibuan (2006 : 114) antara lain sebagai berikut:

- a) Perbedaan kenaikan gaji dan yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tanggung jawab yang akan dilaksanakan.
- b) Pegawai segan untuk meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke dalam kelompok baru yang belum pasti sikap penerimanya.
- c) Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya.
- d) Keluarga tidak bersedia pindah ke tempat yang baru karena melihat banyak hal yang tidak sesuai dari tempat yang baru, seperti pendidikan, fasilitas lainnya.
- e) Kesehatan sehingga tidak dapat memikul tanggung jawab yang semakin besar. Iklim yang tidak cocok, dan seringnya wabah penyakit melanda.

Lokasi baru merupakan wilayah terpencil sehingga untuk mendapatkan saran dan fasilitas tertentu sangatlah sulit. Misalnya: sarana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit. Serta adaptasi istiadat dan bahasa di tempat baru yang tidak cocok.

Pembahasan tentang Variabel Y (motivasi pegawai) berdasarkan Karakteristik Responden

Pada hasil regresi antara gabungan variabel X1 (mutasi), dan variabel X2 (promosi), dengan variabel Y (motivasi pegawai) menunjukkan bahwa nilai $F = 3011,984$ pada taraf signifikansi = 0,000 & $0,000 < 0,05$. Maka ada hubungan positif yang signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y, jadi Terdapat pengaruh yang signifikan mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang

seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. (Robbins, 2008:223). Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. (Robbins, 2008:223).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan tingkah laku pegawai agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Penutup

Simpulan.

Dari penelitian di atas bisa diambil kesimpulan bahwa

1. Hasil pengujian hipotesis pertama, responden memberikan apresiasi terhadap angket yang disebarkan, oleh karena itu pada kesimpulan ini dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang simultan mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua, sebagian besar jawaban responden mengarah kepada kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.
3. Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis ketiga, maka pengaruh dominan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.

Saran.

1. Hendaknya pegawai Sekretariat Daerah Kota Mojokerto dapat menyusun langkah strategis dalam meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan menciptakan pengaruh mutasi yang bagus agar motivasi pegawai meningkat.
2. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan hendaknya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, menggunakan referensi karya ini pada topic yang sejenis.

Daftar Pustaka

- Alimul Hidayat, A. Aziz. 2007, *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*, Jakarta. Penerbit Salemba medika.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu SP. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Robbins, et., al. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat. Hal.222-232.
<http://id.wikipedia.org/wiki/> Motivasi, diakses tanggal 22 Desember 2014.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
Bandung: Alfabeta.
- Walliman, N. (2010). *Research methods: The basics*. Routledge.
- Widiyanto, Joko. 2012. *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas
Muhammadiyah Surakarta.