

**PENGARUH MUTASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen)**

PARMIN, S.E., M.M.
Program Studi Manajemen
STIE Putra Bangsa Kebumen
par_kbm@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of mutation, compensation, and job satisfaction on the performance of employees of the village apparatus in Klirong District, Kebumen Regency. This study was conducted using the help of the SPSS Version 22.0 program analysis tool. The population in this study were village officials in Klirong District using 72 probability methods. The data collection technique in this study used questionnaires. This study uses descriptive analysis methods and statistics. Statistical analysis includes validity test, reliability test, multicollinearity test, heterocedasticity test, normality test, t test, coefficient of determination, correlation analysis and path analysis.

The results showed that mutations, compensation had a significant effect on job satisfaction, mutations had no effect on performance, compensation had an effect on performance and job satisfaction had an effect on the performance of village officials. The results of the substructural coefficient of determination I of 37.1% indicate that there is a significant effect of the relationship between mutation and compensation on village work satisfaction and the remainder is influenced by other variables. The results of the substructural II coefficient of determination of 46.3% indicate the magnitude of the effect of mutations, compensation and job satisfaction on the performance of the village apparatus and the remainder is influenced by other variables.

Keywords : Mutation, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perubahan pemerintahan desa semakin terarah ketika agenda desentralisasi dan demokratisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Implementasi otonomi bagi desa akan menjadi kekuatan bagi pemerintah desa untuk mengurus, mengatur, dan menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Peran besar yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula sekaligus bertambah pula beban.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja pemerintah desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen dalam menangani pelayanan publik belum terbilang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlakukan dalam tanggung jawab dan kewajiban desa, namun demikian, penyelenggaraan pemerintahan tersebut tetap harus dipertanggungjawabkan. Perangkat desa merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Peranan perangkat desa sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan dinamika yang semakin maju, perangkat desa harus mampu menunjukkan kinerjanya lebih baik, sehingga efektivitas kerja

bisa dipertanggungjawabkan. menyelesaikan administrasi akta tanah, akta nikah, akta kelahiran, akta kematian, pembuatan Kartu Tanda penduduk/KTP dan lain sebagainya. Selain itu kinerja aparat pemerintah desa tersebut terbilang masih kurang disiplin. Hal tersebut terlihat kantor desa masih lengang dipagi hari. Pegawai desa akan mulai berdatangan baru sekitar pukul 08.30 pagi. Oleh sebab itu aparatur pemerintah desa senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja dan profesionalisme agar terciptanya suatu iklim kerja yang baik dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawabnya, utamanya dalam memberikan pelayanan publik.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak dalam bekerja (H.A Rivai, 2004:13).

Kepuasan kerja pegawai mempengaruhi tingkat kehadiran kerja, dan keinginan untuk mengganti pekerjaan, selain itu juga mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Menurut Handoko, pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang selektif. Sebaliknya kepuasan kerja yang kurang menunjukkan kurang baiknya kondisi dalam organisasi.

Kepuasan kerja penting karena dengan kepuasan kerja diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Mutasi dalam organisasi merupakan bagian penting untuk dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti bahkan mungkin justru akan merugikan instansi tersebut. Untuk itu mutasi dalam sebuah organisasi memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Bila tidak demikian, mutasi yang dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan malahan merugikan organisasi yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai perangkat desa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Kecamatan Klirong ditemukan rendahnya kepuasan kerja perangkat desa., terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan mengenai belum optimalnya kinerja perangkat desa, antara lain masih rendahnya produktivitas kerja perangkat desa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena rendahnya kemampuan dalam memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan dan rendahnya tingkat kedisiplinan perangkat desa sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Masih kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa yang ditunjukan dengan rendahnya tingkat kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan yang disebabkan karena kemampuan dan keahliannya masih rendah.

Berbagai masalah tersebut menurut peneliti berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, disini juga ditemukan permasalahan berkenaan dengan mutasi dan siltap, permasalahan berkenaan dengan mutasi terlihat dari adanya mutasi pegawai yang dirasakan kurang adil yang dilakukan oleh pemerintah desa, dimana pegawai yang seharusnya tidak dimutasikan terjadi pemutasian sebaliknya pegawai yang seharusnya dimutasi tidak dimutasi. Selanjutnya permasalahan yang berkenaan dengan pemberian siltap, dimana belum sesuainya pemberian siltap perangkat desa belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diembannya. Adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan seseorang perangkat desa serta pemberian siltap yang belum sesuai dan memuaskan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang perangkat desa.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Secara garis besar, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Mangkunegara, 2000). Variabel kinerja pada penelitian ini dibatasi pada;

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi.
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang

diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Wahyudi (2002:166) mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/ pekerjaan/ tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Wahyudi juga mengemukakan bahwa mutasi jabatan merupakan bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal (perpindahan posisi/ jabatan/ pekerjaan. Tempat pada tingkat yang sama) tanpa diikuti dengan perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya dengan tujuan untuk menambah pengetahuan tenaga kerja dan menghindari kejenuhan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan di situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah perpindahan seorang karyawan baik secara vertikal maupun horizontal yang tujuannya untuk memperoleh kepuasan kerja yang maksimal kepada perusahaan. Mutasi jabatan juga dapat dikatakan perpindahan atau penempatan seorang karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya pada level atau tingkat yang sama dan dalam lokasi yang sama pula, dengan tujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menghindari kejenuhan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Indikator mutasi dalam penelitian ini;

pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggungjawab.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dibatasi pada;

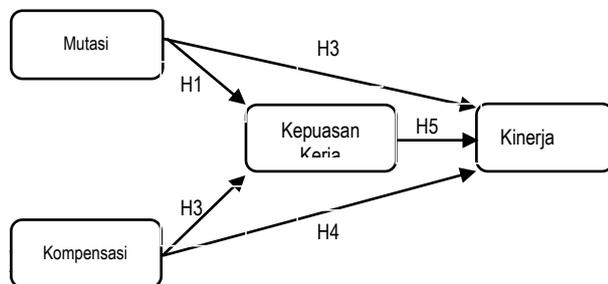
Menurut Robbins (2001:181) mengatakan ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja

yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
2. Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
4. Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut Mutasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut;



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
2. H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa
3. H3 : Mutasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa .

4. H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.
5. H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah mutasi dan kompensasi sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Subyek penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*. Dalam hal ini sampel penelitiannya adalah perangkat desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen yang berjumlah 72 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. maka diperoleh r tabel = 0,2335 dari 72 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel mutasi, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Mutasi	0,65	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,61	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,65	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,74	0,60	Reliabel

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (handal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

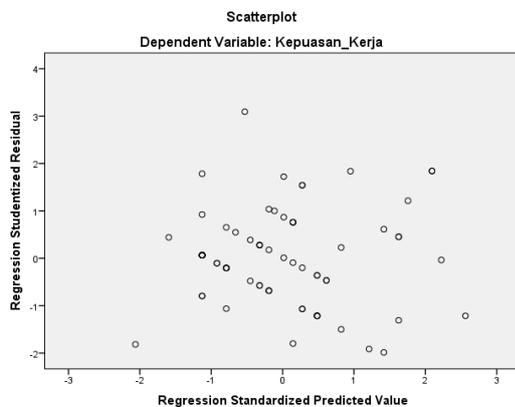
No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Mutasi	0,829	1,207
2	Kompensasi	0,829	1,207

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II

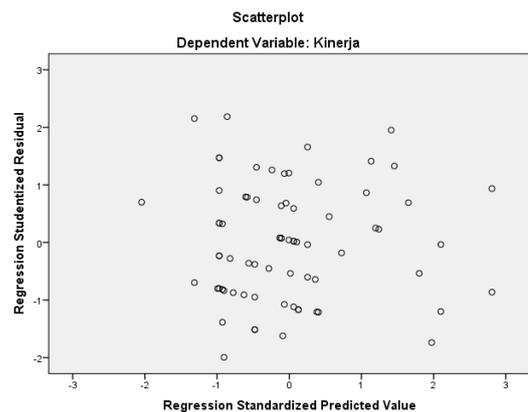
No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Mutasi	0,643	1,555
2	Kompensasi	0,755	1,329
3	Kepuasan Kerja	0,611	1,635

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



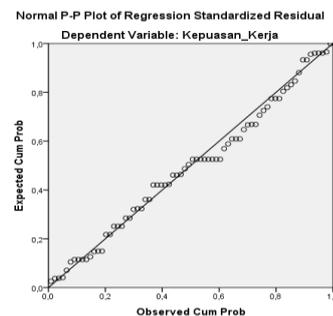
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I



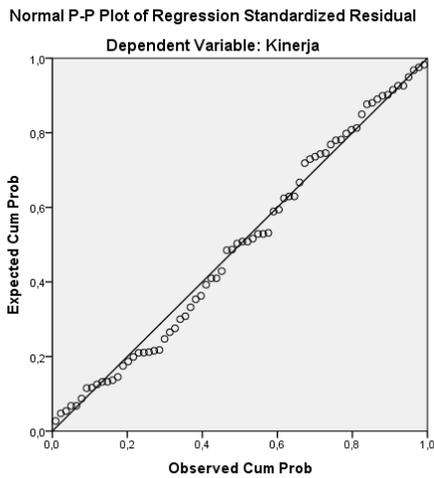
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan Struktural II

Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,636	1,740		2,665	,010
1 Mutasi	,435	,097	,461	4,463	,000
Kompensasi	,314	,120	,270	2,607	,011

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat terlihat bahwa:

1. Variabel mutasi mempunyai nilai t hitung $4,463 < t$ tabel $1,944$ dengan tingkat signifikansi $0,000 >$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa mutasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
2. Variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung $2,607 < t$ tabel $1,944$ dengan tingkat signifikansi $0,011 >$ dari $\alpha = 0,05$, yang

berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,279	2,766		5,163	,000
1 Mutasi	,012	,167	,010	,071	,944
Kompensasi	,265	,191	,385	2,388	,017
Kepuasan Kerja	,185	,182	,350	2,013	,031

a. Dependent Variabel: Kinerja perangkat desa.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa

1. Variabel mutasi mempunyai nilai t hitung $0,071 < t$ tabel $1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,994 >$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
2. Variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung $2,388 < t$ tabel $1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,017 >$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
3. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung $2,013 > t$ tabel $1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,031 <$ dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,389	,371	1,183

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kompensasi
 b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,371 artinya kontribusi variabel mutasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa adalah 37,1%, sedangkan sisanya $(100-37,1) = 62,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II

- a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.
- b. Dependen Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,463 artinya kontribusi variabel mutasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah 46,3%, sedangkan sisanya $(100 - 46,3) = 53,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis Korelasi

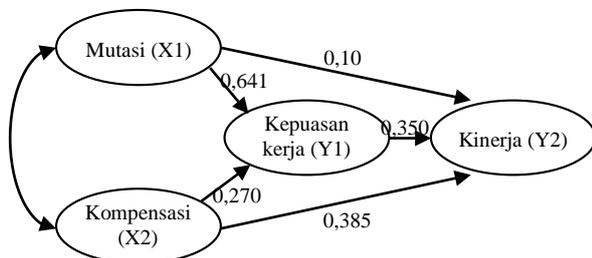
Tabel 8. Analisis Korelasi

**Correlations is significant as the 0,01 (2-tailed).

Diperoleh angka korelasi antar variabel mutasi dengan kompensasi sebesar 0,629 artinya korelasi antar variabel adalah kuat, angka korelasi antar variabel mutasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,765 artinya korelasi antar variabel adalah sangat kuat.

Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 6 Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel

mutasi berpengaruh sebesar 0,641 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh sebesar 0,270 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel mutasi berpengaruh sebesar 0,10 terhadap variabel kinerja, variabel kompensasi berpengaruh sebesar 0,385 terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,350 terhadap kinerja.

Implikasi Manajerial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,476	,463	1,791

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 0,641 < t_{tabel} sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ hal ini menjelaskan

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.629**	.765**
Sig. (2-tailed)		.000	.012
N	72	72	72
X2 Pearson Correlation	.629**	1	.634**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	72	72	72
X3 Pearson Correlation	.765**	.634**	1
Sig. (2-tailed)	.012	.000	
N	72	72	72

bahwa kmutasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya bahwa mutasi yang dilakukan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap perangkat desa..

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,607 < t_{tabel}$ sebesar 1,944 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 >$ dari 0,05 maka hipotesis H2 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima perangkat desa mampu memberikan kepuasan pada perangkat desa.

3. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar $0,071 < t_{tabel}$ sebesar $1,944$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,944 >$ dari $0,05$ maka hipotesis H3 ditolak. Artinya mutasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa mutasi yang diterimakan oleh perangkat desa belum dapat memberikan dampak perubahan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,388 < t_{tabel}$ sebesar $1,994$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 >$ $0,05$ maka hipotesis H4 diterima. Artinya pemberian kompensasi bagi perangkat desa mampu meningkatkan kinerja perangkat desa.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,013 > t_{tabel}$ sebesar $1,994$ dengan nilai signifikansi $0,031 >$ $0,05$ maka hipotesis H5 diterima. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkatkan kinerja perangkat desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Mutasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.
2. Kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.
3. Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.
4. Kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.
5. Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Klirong.

Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak pemerintah desa sebaiknya perlu mengevaluasi proses mutasi yang dilakukan kepada perangkat desa dengan memperhatikan faktor kompetensi, minat, dan ketrampilan sehingga mampu memberikan peningkatan kepuasan kerja perangkat desa.
2. Bagi pihak pemerintah desa untuk memperhatikan tingkat kesejahteraan perangkat desa melalui program kompensasi yang layak bagi perangkat desa.
3. Bagi pihak pemerintah desa untuk memperhatikan faktor yang dapat mendorong terhadap peningkatan kepuasan kerja seperti pemberian gaji dan insentif, adanya dukungan dari atasan dalam bekerja dan adanya upaya untuk membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja.
4. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil variabel lain di luar penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat. Hal 256.
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, SP, & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Sarwono, Jonatha. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metode Penelitian Manajemen dan Akutansi*, Edisi 3. Yogyakarta: AMP YKPN
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo, 2007. *Sistem Manajemen Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia; Nomor 6 Tahun 2014: *Tentang Desa*, 2014
- Peraturan Bupati Kebumen: *Perubahan Atas Peraturan Bupati Kebumen Nomor 14 Tahun 2016*, Kebumen 2016