

## **Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Sulawesi Barat**

**Nurfitri Ayu Mandasari, Magfirah, Dan Makmur**

**Universitas Sulawesi Barat**  
(Kabupaten Majene-Sulawesi Barat-Indonesia)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Penelitian dilaksanakan selama 10 bulan (Maret - Desember 2016) di PTN. Universitas Sulawesi Barat. Luaran yang direncanakan yaitu rekayasa sosial berupa model kebijakan dalam mengembangkan sistem kepegawaian di Universitas Sulawesi Barat. Luaran Kedua yaitu berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal berISSN. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode sensus semua data pegawai yang mutasi di Universitas Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan datanya melalui kuisioner dan wawancara, sedangkan analisis data dengan menggunakan software SPSS dengan analisis Regresi Berganda.

*Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi Pegawai, Mutasi Pegawai, Rekayasa Sosial.*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Implementasi kebijakan mutasi tidak terbatas pada para pejabat yang menduduki jabatan struktural yang menduduki jabatan eselon tinggi tetapi juga terjadi sampai pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional seperti yang terjadi pada Perguruan Tinggi yang baru dinegerikan seperti Universitas Sulawesi Barat. Frekuensi pengambilan kebijakan pun sifatnya masih sangat ditentukan oleh para pengambil kebijakan dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja. Kriteria penetapan seorang pegawai untuk dikenakan mutasi juga masih belum banyak diketahui oleh para pegawai. Mengingat sifatnya yang sangat mengikat dan posisi pegawai sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang berkewajiban melaksanakan keputusan atasannya maka mutasi tersebut mutlak harus dilaksanakan.

Faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam proses mutasi selama ini adalah penyesuaian terhadap kebutuhan pada setiap kantor dan pengembangan karier pegawai itu sendiri. Harapan dilakukannya mutasi pegawai yaitu untuk menciptakan terjadinya keseimbangan antara pemenuhan tanggung jawab kepada negara dengan hak-hak pribadi sebagai warga negara. Pada proses mutasi selayaknya mempertimbangkan bagaimana tidak terjadi dampak penurunan motivasi dan kinerja dan bagaimana dengan mutasi dapat semakin meningkatkan kinerja seorang pegawai yang mengalami mutasi.

Menurut konsep dan hasil kajian diketahui bahwa ada beberapa faktor yang melatarbelakangi motivasi seseorang dalam bekerja. Pengaruh jabatan, penghargaan dan prestasi merupakan faktor yang melatarbelakangi motivasi seseorang untuk bekerja. Sebagai pribadi seorang pegawai dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya mutlak menunjukkan respon yang cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan pendapatan.

Sampai saat ini pada umumnya proses mutasi pegawai dalam lingkungan Universitas Sulawesi Barat khususnya bagi para pegawai masih terus terjadi namun untuk mengukur kinerja pegawai yang dimutasi belum ada indikator yang jelas. Olehnya itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Mutasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan atas uraian yang dikemukakan dalam latarbelakang tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah secara institusi hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam mengembangkan sistem kepemimpinan dan pengawasan yang tepat di Universitas Sulawesi Barat agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

## **E. Luaran Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai luaran berupa rekayasa sosial yaitu dengan menghasilkan suatu model kebijakan dalam mengembangkan sistem kepegawaian yang tepat di Universitas Sulawesi Barat. Luaran kedua yaitu berupa artikel ilmiah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Mutasi dan Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2000), mutasi adalah satu perubahan posisi/jabatan atau tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) dalam suatu organisasi. Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan/pegawai bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2000). Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Selanjutnya dijelaskan bahwa demosi menurut Hasibuan (2000) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam satu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah. Demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seseorang dalam suatu jabatan. Misalnya; sudah waktunya pensiun dengan alasan masa kerja sudah berakhir atau diberhentikan karena pegawai melanggar ketentuan instansi. Tindakan ini dilakukan untuk menghindari kerugian perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh individu di dalamnya dalam artian kerja disesuaikan tugas. Pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya akan diturunkan jabatannya.

Menurut Manullang (2006) bahwa secara garis besar dalam fungsi personalia tercakup aktivitas-aktivitas seperti membuat anggaran tenaga kerja, menarik tenaga kerja, membuat *job analysis*, *jobdescription* dan *jobspesification*, menilai dan memilih sumber tenaga kerja, mengadakan seleksi tenaga kerja, melatih dan mendidik tenaga kerja, memindahkan dan mempromosikan tenaga kerja, member kompensasi pada tenaga kerja, memberhentikan tenaga kerja, momotiver tenaga kerja dan memensiunkan tenaga kerja. Sementara Hasibuan (2000) menjelaskan bahwa fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Simamora (1996) bahwa terdapat dua kategori pokok program pengembangan sumber daya manusia yaitu : *on the job training* dan *off the job training*. Program *on the job training* merupakan training ke dalam situasi pekerjaan nyata, diman para karyawan dan penyelia yang berpengalaman memperlihatkan pekerjaan dan tehnik-tehnik pada pekerjaan tersebut. Salah satu dari tiga bagian adalah rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan, program ini bertujuan untuk memperluas latar belakan *trainee* dalam bisnis, menyiapkan individu-individu untuk posisi menejemen, memberikan orientasi pada berbagai fungsi pekerjaan pada biaya yang rendah.

Menurut Simamora (1996) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di Pegawai Negeri Sipil melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Model pengembangan karir yang berdasarkan PP No.100 Tahun 2000 dimana mencakup:

1. Pendidikan meliputi item: pendidikan dasar (SD, SLTP), pendidikan umum (SMU) dan Perguruan Tinggi.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan meliputi item : Diklat kepemimpinan II, Diklat kepemimpinan III.
3. Masa kerja : lamanya kerja pegawai dalam tahunan seperti ; 0 -5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun dan lebih dari 20 tahun.
4. Pangkat atau golongan > IV/a, III/d – III/a, kurang atau sama dengan IIa.
5. Jabatan meliputi item: Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang hak seorang pegawai.
6. DP3 meliputi item: kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, dan praktek kepemimpinan.
7. Daftar urut kepangkatan (DUK) pegawai yang lebih tinggi kepangkatan diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowong.

Unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap masa kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, sehingga pegawai yang berpengalaman, setia mengabdikan kepada negara pemerintah dan tugas kewajibannya akan mendapat penghargaan selayaknya. Selain itu, dalam sistem karir seseorang dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja sudah tentu memperhatikan kecakapan, prestasi kerja, kesetiaan dan sebagainya (Nainggolan, 1994).

## **B. Motivasi Pegawai**

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak.

Menurut Winardi, (2002), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi (2000) yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus

dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi.

Motivasi kerja adalah suatu yang menyebabkan orang mau bekerja keras karena ia mempunyai kebutuhan besar akan persaingan dan memenuhi tentang itu. Sedangkan Moh. As'ad (1987) juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya dalam bekerja (Pareek,1984).

Hasibuan (1997) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Menurut As'ad (2003), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam membuatnya itu mempunyai tujuan tertentu.

Lebih lanjut Wexley & Yukl (1977), yang dikutip oleh As'ad (2003), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Adanya enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh; (6) tanggung jawab (Sedarmayanti, 2000). Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kebijakan.
2. Supervisi teknis.
3. Hubungan antar manusia dengan atasan.
4. Hubungan manusia, dengan pembinaanya.
5. Hubungan antar manusia dengan bawahannya.
6. Gaji dan upah.
7. Kestabilan kerja.
8. Kehidupan pribadi.
9. Kondisi tempat kerja.

10. Status pegawai.

### C. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah: (a) faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan; (b) faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (c) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Prestasi kerja sering disebut sebagai kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan, dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelesan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2000). Selanjutnya dijelaskan bahwa setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan bijaksana selanjutnya.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 10 (sepuluh) bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan Desember 2016. Penelitian dilaksanakan di Universitas Sulawesi Barat, Majene, Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yang akan diukur, yaitu : mutasi, motivasi dan kinerja pegawai. Kedua variabel yang disebut pertama merupakan variabel bebas (independent) yaitu mutasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan variabel dependent. Variabel mutasi diukur melalui pengambilan data sekunder dari bagian kepegawaian, sedangkan data motivasi dan kinerja akan diukur dan diumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

Rencana pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode sensus terhadap semua pegawai mutasi dari populasi pegawai di Universitas Sulawesi Barat. Dengan demikian maka keseluruhan pegawai di Universitas Sulawesi Barat merupakan populasi dan sekaligus sebagai sampel. Mengingat besarnya jumlah populasi disesuaikan dengan jumlah pegawai mutasi pada saat dilakukan pengambilan data.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara diantaranya : pengambilan data sekunder, interview atau wawancara dan pengedaran kuesioner. Pengambilan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data di Universitas Sulawesi Barat sesuai kebutuhan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) antara mutasi dan motivasi (*variabel independent*) dengan kinerja pegawai (*dependent*). Adapun rumus model linier yang digunakan dalam menghitung dugaan regresi mengikuti formula berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Nilai estimasi variabel dependent (Kinerja Pegawai).
- $X_1$  = Variabel independent 1 (Mutasi).
- $X_2$  = Variabel independent 2 (Motivasi Kerja).
- a = Intercept (konstanta).
- $b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$ .
- $b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$ .

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Analisis dan Pembahasan Pengaruh Mutasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat

Agar dapat lebih mudah menjelaskan hasil dari analisis regresi tersebut , terlebih dahulu akan disajikan tabel hasil analisis regresi yang telah diolah menggunakan perhitungan statistik Program SPSS pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig/Probability	T	Parsial
Constanta	10,920	0,000	5,480	
X <sub>1</sub>	0,492	0,000	5,203	0,362
X <sub>2</sub>	0,565	0,000	5,599	0,502
R = 0,504		R-Square = 0,254	Sig = 0,000	F = 16,881

Sumber : Hasil Olahan SPSS.

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,920 + 0,492X_1 + 0,565X_2$$

Yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$b_0$  = 10,920 merupakan nilai konstanta/*intercept*.

$b_1X_1 = 0,492$ , yang artinya jika mutasi meningkat sebesar 1 % maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat sebesar 0,492 dengan asumsi  $X_2$  konstan.

$b_2X_2 = 0,565$ , yang artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 % maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat sebesar 0,565 dengan asumsi  $X_1$  konstan.

Dari hasil analisis regresi di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi yang terbesar. Hal ini berarti variabel motivasi adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat. Pada Tabel 1 di atas juga dapat dilihat bahwa dari hasil regresi diperoleh nilai  $R = 0,504$ , hal ini berarti bahwa setiap variabel independen yaitu mutasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan cukup signifikan terhadap terbentuknya kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat.

Tabel 1 tersebut juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-Square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,254. Angka ini berarti 25,4 % terbentuknya kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat dipengaruhi oleh variabel-variabel mutasi dan motivasi, sedangkan 74,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti variabel kontribusi Universitas Sulawesi Barat terhadap masyarakat dan lingkungan, kepuasan para pegawai dan lain sebagainya.

Tabel 1 di atas juga memperlihatkan korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel, yaitu  $X_1$  sebesar 0,000 dan  $X_2$  sebesar 0,000. Dengan ketentuan bahwa jika terjadi signifikansi variabel independen ( $X$ ) berada di bawah atau sama dengan 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Karena kedua nilai signifikansi masing-masing variabel mutasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ( $Y$ ).

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.
3. Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

## B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Mutasi jabatan yang dilakukan oleh Universitas Sulawesi Barat dilakukan dengan tujuan untuk pengisian formasi, menambah pengetahuan dan keterampilan, mengoptimalkan prestasi unit kerja, pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi dan dapat memenuhi kebutuhan Universitas Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan mutasi yang dilakukan Universitas Sulawesi Barat sudah terlaksana dengan cukup baik. Untuk itu dalam pengambilan keputusan mutasi di organisasi hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya serta mempertimbangkan berbagai hal guna peningkatan kinerja organisasi terutama dalam hal memberikan demosi sesuai dengan peraturan, mempertimbangkan lama kerja dalam melakukan rotasi pegawai, dan mempertimbangkan prestasi kerja dalam memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi.
2. Tingkat motivasi kerja di Universitas Sulawesi Barat dikategorikan baik atau tinggi. Untuk itu organisasi hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama untuk mau bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai dengan target dan kinerja organisasi, mendorong pegawai untuk selalu aktif mengemukakan pendapat dan ide-ide yang inovatif dalam setiap rapat atau pertemuan kantor dan memotivasi pegawai agar selalu menciptakan suasana yang damai dengan menjadi penengah dalam konflik yang terjadi di tim kerja, meningkatkan kerjasama dan kekompakan antar sesama pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M.. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 1997. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pareek, U. 1984. *Perilaku Organisasi : Pedoman Kearah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian P. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

- Winardi, J. 2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusri. 2009. *Statistika Sosial : Aplikasi dan Interpretasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.