

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Mutasi Pegawai Kepada Kinerja Pegawai Di Kecamatan Campurdarat Dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung

Winarni

Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung

Email: winarniwinarni@gmail.com

Abstrak

Pesatnya perkembangan dan persaingan dalam dunia kerja, membuat pegawai menghadapi tantangan yang menuntut Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan sebagai tanggung jawab pemimpin menggerakkan bawahan sesuai dengan kemampuan pegawai dan mutasi untuk menciptakan keseimbangan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/ jabatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa kepemimpinan dan mutasi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Campurdarat dan kec. Tanggunggunung. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan adalah pegawai kecamatan Campurdarat dan kecamatan Tanggunggunung. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan mutasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, mutasi, kinerja pegawai

Abstract

The rapid development and competition in the world of work, this make employees face challenges that demand quality human resource to continuously improve the performance of their employees. Many factors affect employee performance ,including leadership as the leader's responbility to move subordinates according to employee abilities and job transfer to create a balance of labor with job/ position composition. The purpose of this study was to analysis the effect of leadership and job transfer on employee performance at Campurdarat distric and Tanggunggunung distric. The sample used was employees Campurdarat distric and tanggunggunung distric. The sampling technique is simple random sampling. Data collection techniques using anifican quistionaire. The result of study partially show that leadership have a positive and significant effect on the performance of employees. While job transfer has a negative effect and is not significant on th performance of employees.

Key words: Leadership, Job transfer, Employees performance

Latar Belakang Teoritis

Pengaruh seorang pemimpin dari suatu organisasi adalah layaknya kepala dalam struktur badan manusia. Pemimpin adalah seseorang yang mengomandoi 2 orang atau lebih untuk kepentingannya ataupun kepentingan kelompok. Dalam tulisan ini penulis akan memaparkan bukan tentang pemimpin, namun tentang kepemimpinan. Dari berbagai latar belakang yang melatarbelakangi keinginan penulis untuk menulis tesis ini. Tercetuslah 3 rumusan masalah penting yang berupa:

Bagaimana pengaruh kepemimpinan Camat dalam mempengaruhi kinerja pegawai unit Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung?, Bagaimana pengaruh mutasi pegawai ASN terhadap pegawai kinerja pegawai Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung? , Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat dan mutasi pegawai Unit Kecamatan Campurdarat dan

Kecamatan Tanggunggunung terhadap kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah diatas, penulis membuat 3 tujuan penelitian yang berupa:, Untuk menjawab Bagaimana hubungan antara kepemimpinan Camat dan kinerja pegawai. Untuk mengukur Bagaimana pengaruh mutasi kerja ASN terhadap kinerja pegawai, Untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan Camat dan mutasi pegawai terhadap kinerja ASN di kecamatan Campurdarat dan

Kecamatan Tanggunggunung, Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung).

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang dianggakan (skoring) yang menggunakan statistik.”(Ahmad Tanzeh dan Suyitno) Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari paradigma teoritik menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau

penolakan terhadap teori yang digunakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *ex-postfacto* dengan jenis korelasi.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung

Variabel Penelitian

Variabel Independen

Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebasnya adalah:

Kepemimpinan (X1)

Mutasi Pegawai (X2)

Variabel Dependen atau terikat adalah Kinerja

Pegawai (Y)

Teknik Analisis

Menyiapkan data, yaitu data tentang pengaruh kepemimpinan dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai (study Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung).

Pengujian Prasyarat

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Validitas

Uji validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Sebuah instrmen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas di atas diuji dengan perhitungan validitas, dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara pearson correlation uji ini dilakukan dengan melihat korelasi/ skor masing-masing item pertanyaan, item dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya. dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 23,0 for windows

Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Instrumen yang baik tidak akan bersifat

tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu, Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1 penafsiran mengenai indeks korelasi (r) sebagai berikut:

Antara 0,80-1,00 = sangat tinggi

Antara 0,60-0,80 = tinggi

Antara 0,40-0,60 = sedang

Antara 0,20-0,40 = rendah

Antara 0,00-0,20 = sangat rendah Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach's* tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrument, Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitian, Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan program komputer

SPSS 23,0 for windows

Uji Pra-syarat

Uji normalitas

adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut.

Uji Prasyarat

Uji normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

Pada penelitian ini dengan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Sminov.

ketentuan kriteria uji normalitas sebagai berikut:

Nilai signifikan atau nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan analisis tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan uji statistik tertentu. Uji ini berkaitan dengan penggunaan

uji statistik parametrik, seperti uji komparatif (penggunaan anova) dan uji independen sampel t test dan sebagainya.

Peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 23,0 Statistics For Windows dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data tidak sama, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Uji Linier

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik anareg linier.

Pengujian Hipotesis

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, regresi ganda.

Analisis Regresi Sederhana

Peneliti menggunakan data statistik deskriptif untuk dapat memberikan gambaran umum kondisi yang terjadi dilokasi penelitian atau data hasil penelitian. Disamping itu peneliti menggunakan regresi sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Alasan peneliti menggunakan regresi karena ada variabel bebas dan variabel terikat. regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Keterangan:

Y' = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta

atau bila harga X

$= 0$ $B =$

Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Analisis Regresi Ganda

Setelah diuraikan diatas, jika regresi sederhana hanya ada satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X), maka pada regresi ganda, terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di 2

perangkat kecamatan yang berbeda, pertama ada di Kecamatan Campurdarat dan yang kedua ada di Kecamatan Tanggunggunung. 2 Kecamatan ini difungsikan sebagai tempat dan objek penelitian dimana populasi berada. Populasi pertama yang ada di Kecamatan Campurdarat berjumlah 20 Pegawai sedangkan untuk populasi yang ada di Kecamatan Tanggunggunung berjumlah 23 Pegawai. Jadi dapat dipastikan jumlah total populasi dalam penelitian ini ada 43 Pegawai atau 43 sampel. Hasil penelitian yang di peroleh dari pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skor. Pemaparan tersebut meliputi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (X1) Pengaruh Kepemimpinan dan (X2) Mutasi Pegawai terhadap (Y) Kinerja Pegawai Data yang diperoleh dikumpulkan dengan berbagai metode yaitu angket dan dokumentasi Uji Statistik Deskriptif

Tujuan uji ini adalah untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), nilai tertinggi (max) nilai terendah (min) dan standar deviasi dari masing-masing variable Kepemimpinan (X1) Mutasi Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mengenai hasil uji statistic deskripti penelitian dapat dilihat di table 4.1

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN	43	30.00	46.00	38.8605	3.94957
MUTASI PEGAWAI	43	20.00	35.00	28.1860	5.31035
KINERJA PEGAWAI	43	20.00	35.00	28.1860	4.13035
Valid N (listwise)	43				

Variable Kepemimpinan (X1) dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 30 sedangkan nilai maksimum sebesar 46 dengan mean atau nilai rata-rata sebesar 38.8605 dan standar deviasinya adalah 3.94957

Variable Mutasi Pegawai (X2) dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimumnya adalah 20 sedangkan nilai maksimumnya adalah 35 sedangkan nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 28.1860 dan standar deviasinya adalah 5.31035

Untuk variable Kinerja Pegawai (Y) dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimumnya adalah 20 dan nilai maksimumnya adalah 35 sedangkan untuk

mean atau nilai rata-ratanya adalah 28.1860 dan untuk standar deviasinya adalah 4.13035

Dengan analisa data tersebut Dapat dapat mengambil suatu kesimpulan yang bersifat ilmiah Statistik deskriptif ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik mengenai Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan KecamatanTanggunggunung.

Karakteristik Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh karyawan karyawati Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung .Sampel yang digunakan npeneliti sebanyak 43 orang

Karakteristik Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung

Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang didapatkan,deskriptif jenis kelamin oleh karyawan karyawati Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	65,12%
2	Perempuan	15	34,88%
Jumlah		43	100%

Berdasarkan pada table 1 menunjukkan bahwa karyawan karyawati Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 28 orang (65,12 %) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (34,88%) . Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Usia

Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya .Selain itu ,usia dapat

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan data primer yang didapatkan, deskriptif usia karyawan/karyawati Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	65,12%
2	Perempuan	15	34,88%
Jumlah		43	100%

Sumber : Oleh Data Primer ,2023

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung paling banyak berusia 24-35 tahun sebanyak 18 orang (41,86%) ,sisanya berusia 36-50 Tahun sebanyak 15 orang (34,88%) dan usia > 50 tahun sebanyak 10 orang (23,26%) . Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung dengan usia produktif akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Tenaga Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung Berdasarkan Usia

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase(%)
1	SMA	9	20,9%
2	S1	31	72,1%
3	S2	3	7%
Jumlah		43	100%

Sumber : Olah Data Primer , 2022

Berdasarkan tabel 3 Dapat disimpulkan bahwa mayoritas Karyawan Karyawati Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung adalah lulusan SMA sebanyak 9 Orang (20,9%) untuk sisanya lulusan S1 sebanyak 31orang (72,1%) dan untuk lulusan S2 sebanyak 3 orang (7 %)

Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah suatu proses untuk mengukur apakah data tersebut sudah valid atau reliabel dan dapat dipercaya, uji kualitas data dapat dilakukan dengan cara uji

validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validasi instrumen dilakukan untuk mengetahui valid/ layak tidaknya instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Uji validitas instrumen berupa angket dengan jumlah 35 butir soal (10 butir soal untuk uji instrumen Kepemimpinan dan 10 butir soal untuk uji instrumen Mutasi Pegawai dan 15 untuk Kinerja Pegawai Terhadap Kec. Campurdarat dan Tanggunggunung yang disebar ke 30 warga Hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=30) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal1	0,432	0,361	Valid
2	Soal2	0,598	0,361	Valid
3	Soal3	0,597	0,361	Valid
4	Soal4	0,656	0,361	Valid
5	Soal5	0,529	0,361	Valid
6	Soal6	0,253	0,361	Tidak Valid
7	Soal7	0,070	0,361	Tidak Valid
8	Soal8	0,196	0,361	Tidak Valid
9	Soal9	0,477	0,361	Valid
10	Soal10	0,458	0,361	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 3 butir soal dari 3 butir soal tidak valid. Sehingga data yang tidak valid di delete. Selanjutnya menyusun angket baru dengan berdasarkan angket yang telah dihitung nilai validasinya terlebih dahulu. Angket baru berisi 7 butir soal yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan mempunyai nilai r hitung (Pearson Correlation) lebih besar dari rtabel dengan jumlah sampel 30 dan taraf signifikan 5% yaitu 0,361. Dengan demikian, semua soal dapat dikatakan valid

Tabel 4.6

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Mutasi Pegawai (X2)

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=30) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal1	0,054	0,361	Tidak Valid
2	Soal2	0,713	0,361	Valid
3	Soal3	0,517	0,361	Valid
4	Soal4	0,583	0,361	Valid
5	Soal5	0,597	0,361	Valid
6	Soal6	0,805	0,361	Valid
7	Soal7	0,665	0,361	Valid
8	Soal8	0,484	0,361	Valid
9	Soal9	0,553	0,361	Valid
10	Soal10	0,401	0,361	Valid

Sumber Data: Olahan Penulis, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 10 soal uji instrumen terdapat 1 butir soal yang tidak valid. Sehingga, soal dinyatakan valid seleksi menjadi 9 butir soal yang dijadikan instrumen untuk mengukur variabel mutase pegawai Pegawai 10 soal tersebut mempunyai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel dengan jumlah sampel 30 dan taraf signifikansi 5% yaitu 0,361. Dengan demikian, semua soal dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7

Tabel Hasil Uji Validitas kinerja pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=30) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,460	0,361	Valid
2	Soal 2	0,378	0,361	Valid
3	Soal 3	0,569	0,361	Valid
4	Soal 4	0,531	0,361	Valid
5	Soal 5	0,469	0,361	Valid
6	Soal 6	0,440	0,361	Valid
7	Soal 7	0,366	0,361	Valid
8	Soal 8	0,610	0,361	Valid
9	Soal 9	0,587	0,361	Valid
10	Soal10	0,406	0,361	Valid
11	Soal11	0,592	0,361	Valid
12	Soal12	0,593	0,361	Valid
7	Soal 7	0,366	0,361	Valid
8	Soal 8	0,610	0,361	Valid
9	Soal 9	0,587	0,361	Valid

Sumber Data: Olahan Peneliti 2022

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 15soal uji instrumen. Selanjutnya, soal dinyatakan valid diseleksi menjadi 15 butir soal yang di jadikan instrumen untuk mengukur variabel kinerja pegawai di Unit Kecamatan Tanggunggunung dan Kecamatan Campurdarat. 15 butir tersebut mempunyai rhitung (Pearson Correlation) > rtabel dengan jumlah sampel 30 dan taraf signifikansi 5% yaitu 0,361. Dengan demikian, semua soaldapat dikatakan

valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha (α) yang didapat $\geq 0,06$. Pengujian instrumen dilakukan pada item-item yang valid dari setiap variabel penelitian. Pada variabel kinerja pegawai yang berjumlah 35 soal dan variabel Kepemimpinan (X1 = 10 soal; X2 = 10 soal) pada terhadap kinerja pegawai campurdarat dan tanggunggunung (Y) 15 soal. Dari hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Soal Kepemimpinan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	10

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) 0,723, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai N= 30 dicari pada distribusi nilai rtabel signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha (0,723) > rtabel (0,361) sehingga tergolong di nilai antara 0,61-0,80 maka hasil uji tersebut dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. alpha (0,701) > rtabel (0,361) sehingga tergolong di nilai antara 0,61-0,80 maka hasil uji tersebut dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 4.11

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,732	0,60	Reliabel
Mutasi pegawai	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai kecamatan Campurdarat dan tanggunggunung	0,701	0,60	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Soal Mutasi Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	10

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) 0,736, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai $N=30$ dicari pada distribusi nilai rtabel signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha (0,736) > rtabel (0,361) sehingga tergolong di nilai antara 0,61-0,80 maka hasil uji tersebut dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Soal Kinerja Pegawai kecamatan Campurdarat dan tanggunggunung

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	10

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) 0,701, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai $N=30$ dicari pada distribusi nilai rtabel signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha (0,701) > rtabel

(0,361) sehingga tergolong di nilai antara 0,61-0,80 maka hasil uji tersebut dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,732	0,60	Reliabel
Mutasi pegawai	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai kecamatan Campurdarat dan tanggunggunung	0,701	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) variabel X1, X2, dan Y > 0,60 sehingga kuesioner dari ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.2.2. Analisis Regresi

4.2.2. Uji Asumsi Klasik Regresi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa distribusi penelitian tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi dari dari Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 ((sig) > 0,05), maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 ((sig) < 0,05), maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KEPEMIMPINAN	MUTASI PEGAWAI	KINERJA PEGAWAI
N	43	43	43
Normal Mean	28.52	27.88	39.05
Parameter's* Std. Deviation	4.040	3.037	3.912
Most Absolute	.110	.149	.089
Extreme Positive	.083	.110	.089
Differences Negative	-.110	-.149	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z	.851	1.151	.691
Asymp. Sig. (2-tailed)	.463	.141	.727
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 =0.463 X2 = 0.141 Y= 0.727. Sehingga berdasarkan kriteria pengujian nilai signifikansi > 0,05, maka variabel X1 X2 -Y berdistribusi normal.

Uji linieritas

dilakukan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Ketentuan yang digunakan untuk

pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi pada lajur deviation from linearity > 0,05, maka disimpulkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier. Sebaliknya jika nilai signifikansi pada lajur deviation from linearity < 0,05 disimpulkan hubungan variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

Tabel 4.3
Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINE Between Groups (Combined)	617.017	23	26.827	3.379	.001
PEGA WAI Linearity	516.561	1	516.561	65.060	.000
KEPE MIM PINA Deviation from Linearity	100.455	22	4.566	.575	.914
N DAN MUT Total	285.833	36	7.940		
ASI PEGA WAI Within Groups	902.850	59			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 diatas maka di peroleh Sign adalah 0,914 berarti dalam hal ini Sign. lebih besar dari α (0,914 > 0,05). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kepemimpinan mutase pegawai dengan kinerja pegawai.

4.2.2.2. Hasil Analisis Regresi

1. Model Summary

Sebelum dilakukan pengujian hipotesisi, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi sederhana, dan ganda yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Diterminasi X1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453a	.205	.201	4,71263

Hasil analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada outout Model Summary dari analisis regresi linier sederhana di atas R square adalah 0,205, R square dapa disebut koefisien diterminasi yang dalam hal ini berarti 20,5% terdapat kontribusi atau pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 79,5% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel penelitian.

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan R square (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka R square disebut juga Koefisien Determinasi

(KD). Dengan menggunakan bahasa umum, nilai Koefisien Diterminasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Besarnya angka Koefisien Diterminasi dalam hitungan diatas ialah sebesar 0,205 atau sama dengan 20,5% (rumus untuk menghitung Koefisien Diterminasi ialah $R^2 \times 100\%$). Angka tersebut mempunyai arti bahwa, besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 20,5% sedangkan sisanya 79,5% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362a	.131	.127	4,92591

Hasil analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada outout Model Summary dari analisis regresi linier sederhana di atas R square adalah 0,131, R square dapa disebut koefisien diterminasi yang dalam hal ini berarti 13,1% terdapat kontribusi atau pengaruh antara variabel Mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 86,9% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel penelitian.

Tabel 4.10 Hasil koefisien diterminasi X1 dan X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460a	.212	.205	4,70193

Hasil analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada outout Model Summary dari analisis regresi linier sederhana di atas R square adalah 0,205, R square dapa disebut koefisien diterminasi yang dalam hal ini berarti 21,2% terdapat kontribusi atau pengaruh antara variabel Mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 78,8% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel penelitian.

2. Anova

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel X1 dan X2 terhadap Y secara serempak. Dalam hal ini adalah pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi

Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung, dapat diketahui dengan menggunakan perbandingan Fhitung dengan taraf signifikansi 5% dan N 43, diperoleh Ftabel adalah 3,024 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df2 ($n-k-1$) atau $43-3-1 = 39$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung. Sebaliknya apabila Fhitung < Ftabel maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 23.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F X1 terhadap Y ANOVAa

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321,749	1	1321,749	59,514	,00
	Residual	5130,251	231	22,209		,0b
	Total	6452,000	232			

Kepemimpinan . Hasil diperoleh Ftabel adalah 3,024 Dari tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 59,514. Hal ini menunjukkan Fhitung ($59,514 > Ftabel (3,024)$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000 dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Jadi H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapatlah ditarik kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan simultan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung..

Tabel 4.16 Hasil Uji F (X2) terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846,880	1	846,880	34,90	,000
	Residual	5605,120	231	24,265	2	b
	Total	6452,000	232			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Mutasi Pegawai.

Dari tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 34,902. Hal ini menunjukkan Fhitung ($34,902 > Ftabel (3,024)$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000 dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Jadi H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapatlah ditarik kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan simultan antara Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung.

Tabel 4. 17 Hasil Uji F (X1) dan (X2) terhadap Y a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai b. Predictors:(Constant), Kepemimpinan, Mutasi Pegawai

Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367,136	2	683,568	30,91	,000
	Residual	5084,864	230	22,108	9	b
	Total	6452,000	232			

Dari tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 30,919. Hal ini menunjukkan Fhitung ($30,919 > Ftabel (3,024)$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000 dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Jadi H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapatlah ditarik kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan simultan antara Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung.

3. Coefessien

Untuk menguji apakah parsial signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan thitung dan ttabel dengan taraf

signifikan 5% dan N 43, sedangkan tabel distribusi t dicapai $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan dengan ketentuan (df) $n-2. 43-2= 41$. Hasil diperoleh dari t tabel 0.308

Tabel 4.11 Hasil Regresi Sederhana X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,284	3,090		7,860	,000
Kepemimpinan	,469	,061	,453	3,715	,000

Dependent Variable:

Kinerja pegawai Dari hasil pada tabel diatas diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) pertama diterima. Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung = 3,715. Sementara itu, untuk ttabel dengan signifikansi 0,05 diperoleh ttabel = 0.308 Perbandingan antara keduanya menghasilkan thitung > ttabel (3,715 > 0,308). Nilai signifikansi t untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung.

Tabel 4.12 Hasil Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54,676	1,175		46,526	,000
X2	,238	,040	,362	5,908	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Dari hasil pada tabel diatas diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) pertama diterima. Perbandingan antara keduanya menghasilkan thitung > ttabel (5,908 > 0,308). Nilai signifikansi t untuk variabel kecerdasan interpersonal dimensi pemahaman sosial adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini

menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung.

Tabel 4.13

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,538	8,759		1,431	,154
Kepemimpinan	,636	,131	,613	4,851	,000
Mutasi Pegawai	,119	,083	,181	1,433	,0153

Hasil Uji Regresi Berganda X1, X2 terhadap Y

Dependent Variable:

Kinerja Pegawai Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) pertama diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari hitung dengan tabel. Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung = 4,851. Sementara itu, untuk tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai ttabel =0,308. Perbandingan antara keduanya menghasilkan : thitung > ttabel (4,851 > 0,308). Nilai signifikansi t untuk variabel Mutasi Pegawai adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung

Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (Ha) kedua ditolak. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari thitung dengan ttabel. Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung = 1,433. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai ttabel =0,308. Perbandingan antara keduanya menghasilkan : thitung > ttabel (1,433 > 0,308). Nilai signifikansi t untuk variabel kecerdasan interpersonal dimensi pemahaman sosial adalah 0,0153 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas

0,05 ($0,0153 > 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,284	3,090		7,860	,000
Kepemimpinan	,469	,061	,453	7,715	,000

a. Dependent Variable:

Kinerja Pegawai Berdasarkan pada tabel hasil analisis regresi maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut $Y = a + b_1X_1$ Kinerja Pegawai (Y) = 24,284 + (0,469) X_1 regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta = 24,284 hal ini menunjukkan apabila nilai Kepemimpinan (X_1) di objek penelitian sama dengan nol, maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24,384.

b. Nilai koefisien $b_1 = (0,469)$ hal ini menunjukkan apabila nilai Kepemimpinan kenaikan satu poin, maka Kinerja Pegawai meningkat 0,469.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Linier Sederhana X_2 terhadap Y Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54,676	1,175		46,526	,000
X_2	,238	,040	,362	5,908	,000

Berdasarkan pada tabel hasil analisis regresi maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_2X_2$ Kinerja Pegawai (Y) = 54,676 + (-0,238) X_1 . persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a. Nilai konstanta = 54,676 hal ini menunjukkan apabila Mutasi Pegawai (X_2) di objek penelitian sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,676. b. Nilai koefisien

$b_1 = (0,238)$ hal ini menunjukkan apabila nilai Mutasi Pegawai mengalami peningkatan satu poin, maka Kinerja Pegawai meningkat 0,238.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1, X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,538	8,759		1,431	,154
Kepemimpinan	,636	,131	,613	4,851	,000
Mutasi Pegawai	,119	,083	,181	1,433	,153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Berdasarkan pada tabel hasil analisis regresi maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Kinerja Pegawai (Y) = 12,538 + (0,636) X_1 + (0,119) X_2 . Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a. Nilai konstanta = 12,538 hal ini menunjukkan apabila nilai kecerdasan interpersonal dimensi kepemimpinan (X_1) dan mutasi pegawai (X_2) di objek penelitian sama dengan nol, maka besarnya Kinerja pegawai (Y) sebesar 12,538. b. Nilai koefisien $b_1 = (0,636)$ hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan kenaikan satu poin, sementara mutasi pegawai tetap, maka kinerja pegawai meningkat 0,636. c. Nilai koefisien $b_2 = (0,119)$ hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami penurunan satu poin sementara mutasi pegawai tetap, maka kinerja pegawai tetap.

Uji Hipotesis

Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara variabel bebas : Kepemimpinan Camat (X_1), kinerja pegawai (X_2), dengan variabel terikat : kinerja pegawai (Y). Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini .

Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Campur dan Tanggunggunung

dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas di atas yaitu gaya kepemimpinan dan mutasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas di atas yaitu gaya kepemimpinan dan mutasi pegawai memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Poernomo (2015) penelitian ini meneliti tentang pengaruh mutase kerja terhadap karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa mutase kerja dapat memberikan dampak yang negative jika pimpinan tidak membimbing dan mengarahkan tentang situasi kerja dalam lingkungan kerja yang baru. Pengaruh pimpinan sangat penting karena, hal yang dapat diandalkan oleh pekerja atau karyawan termutasi adalah bergantung pada pimpinanya.

Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Campur dan Tanggunggunung

hasil dari operasi statistic yang ditunjukkan dari hubungan model summary, uji annova dan regresi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan camat akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan dan dapat menjawab rumusan masalah kedua dimana H1 diterima yang berbunyi adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, dan dengan ini dapat dipastikan bahwa H0 ditolak dengan signifikan. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian dari Naufal (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan factor utama yang dapat menimbulkan kecenderungan untuk sukses terhadap para karyawannya.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Suwandi (2019) yang menghasilkan kesimpulan yang berbunyi kepemimpinan yang baik seperti kepemimpinan demokratis dapat memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja dan prestasi pegawai atau bawahannya

Pengaruh mutase pegawai Terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Campurdarat dan Tanggunggunung

Untuk pembahasan terakhir yaitu tentang hubungan antara mutase pegawai dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya memiliki keterkaitan yang kuat, karena mutase pegawai bisa memberikan dampak yang signifikan

terhadap perkembangan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Faradis (2014) menghasilkan hasil penelitian yang menunjukkan kuatnya pengaruh mutase pegawai dalam keberhasilan karir karyawan. Hal ini didasari dengan lingkungan kerja yang bersahabat, rekan kerja yang mudah untuk diajak komunikasi dan juga gap gaji yang sama atau bahkan melebihi tempat kerja yang lama.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kec. Campurdarat dan Kec. Tanggunggunung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahannya. 2. Secara parsial mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kec. Campurdarat dan Kec. Tanggunggunung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam usaha menjaga kerja sama yang baik antara pimpinan kerja kepada setiap pegawai yaitu agar lebih memperhatikan dalam pemberian mutasi kepada pegawainya, karena sebagian pegawai yang tidak suka dimutasikan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik dan kurang optimal dalam bekerja. Secara simultan kepemimpinan dan mutasi berpengaruh positif karena menentukan kesejahteraan para pegawai. Dengan demikian jika setiap variabel ini diubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak terhadap kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Referensi

- Adi, Ibnu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, keahlian dan kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chairunisah, Siti. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). Fakultas

- Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work :Organizational Behaviour*.Mc.Grav-Hill Inc. New York.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Fatmawati, Alvina Puspha Fiki Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT.Pelindo III Semarang)*. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1-10.Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan. Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2000. *Akuntansi BasisPengambilan Keputusan Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat.
- Jogiyanto, Hartono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Yogyakarta; BPF.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemminan Dalam Manajemen*.Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Prasetio, Bambang, R. Andri Satiawan, dan, Azhari S.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau*. *JO FEKON Vol.1 No.2*. Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Putri, Riza Novita. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada RSUD Boyolali*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veitzhal.2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT.Raja Grafindo.
- Sari, Riza Novita. 2013. *Pengaruh motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta*.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, Yanti Komala. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komala di Dumai*.*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. IV, No. 2.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. TokoGunung Agung. Jakarta.
- Sudiyanto, Totok. 2015. *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 – 29, Universitas PGR, Palembang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Utamajaya, Gede I Dewa Adi Putra dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2015. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motot Gianyar*.*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Udayanto, Restu Rahmad, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada PT. COLA-COLA. e-Journal Volume.3. Fakultas Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali.. Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binasih, Istiatin. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Displin Kerja dan komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Surakarta. Wati, Yayuk Eka Setyo. 2013. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta