

Pengaruh Mutasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar

Niken Tri Wulandari^a, Rusnandari Retno Cahyani^b, Prima Prihatini^c

^a Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

^b Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

^c Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

*nikentriwulandarii@gmail.com

KETERANGAN ARTIKEL

Diajukan:
24 Desember 2023
Direvisi:
20 Februari 2024
Diterima:
27 Februari 2024
Tersedia Online:
29 Februari 2024

*Correspondence Author

Nama:
Niken Tri Wulandari
e-mail:
nikentriwulandarii@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar, sampel yang digunakan sebanyak 118 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,978 > 2,68$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar. Diantara ketiga variabel diatas mutasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.

Kata kunci: Mutasi; Motivasi; Lingkungan kerja; Kinerja; BPN.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of mutation, motivation and work environment on the performance of Karanganyar National Land Agency (BPN) employees. This research is descriptive research using quantitative methods. The population in this study were employees of the Karanganyar National Land Agency (BPN), the sample used was 118 respondents. The results of this study indicate that the value of $F_{hitung} > F_{tabel} = 11.978 > 2.68$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that mutation, motivation and work environment simultaneously and significantly affect the performance of employees of the National Land Agency (BPN) Karanganyar. Among the three variables above, mutation and the work environment partially have no significant effect on employee performance, while motivation partially has a significant effect on the performance of employees of the Karanganyar National Land Agency (BPN).

Keywords: Transfer; Motivation; Work Environment Performance; BPN.



PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2008). Menurut Siregar (2020) bahwa dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan salah satu aktivitas dalam produktivitas perusahaan, dan pengelolaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat diberdayakan secara efektif, efisien dan membawa manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian maka, perusahaan/organisasi harus dapat memberdayakan karyawannya, kegiatan perusahaan terkait pemberdayaan dapat dilakukan melalui dengan pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam mencapai tujuan kinerja karyawan yang berkualitas suatu perusahaan perlumemberdayakan karyawannya salah satu kegiatannya dapat dilakukan dengan cara melaksanakan mutasi karyawan, kegiatan pelaksanaan mutasi karyawan di suatu perusahaan dinilai mampu memberikan pengalaman dan menghilangkan rasa bosan karyawan ketika berada ditempat kerja serta dapat mempengaruhi kinerja.

Tidak hanya dengan mutasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Ketika suatu perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabat karyawan, memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, memberikan motivasi. Hal ini dapat dilakukan perusahaan agar karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka secara tidak langsung karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja yang selanjutnya akan berdampak pada meningkatnya semangat kinerja mereka dalam bekerja.

Selain mutasi dan motivasi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja seseorang yaitu berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan damai dapat mendukung pelaksanaan kerja seseorang, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Ahwari dalam Ekaningsih, A. S (2012) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur dari lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja didalam organisasi atau kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama saja, tetapi juga ditambah beberapa aspek lain maka akan membentuk suatu lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito dalam Ferawati, A (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar merupakan lembaga negara yang bergerak dibidang pertanahan dan berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BPN Karanganyar menyatakan bahwa kantor Badan Pertanahan Nasional Karanganyar telah melaksanakan kegiatan mutasi kepada pegawainya, kantor Badan Pertanahan Nasional Karanganyar selalu memberikan *reward* setiap 3 bulan

sekali kepada para pegawai untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

Peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar, karena penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi instansi Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. Maka dengan adanya uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dikantor BPN karanganyar dengan judul “Pengaruh Mutasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar”

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel mutasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?

Sesuai rumusan masalah diatas penelitian memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan variabel mutasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan variabel mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

A. Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Syah A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017) menyatakan bahwa mutasi adalah sebuah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan

prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan Sabar, N. D., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017) yang menggunakan lima indikator yaitu: pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab.

B. Motivasi

Menurut Robbins dalam Hans, R. B. (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator menurut yaitu: penghargaan, tantangan, keterlibatan, pengembangan, kesempatan dan tanggung jawab.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Amalia N.M.R (2018), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja dan mempengaruhi diri mereka dalam melakukan tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Nitisemito dalam Amalia N.M.R (2018), yang menggunakan tiga indikator yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

D. Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Sabar, N. D., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator menurut Robbins dalam Amalian N.M.R (2018) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar, sampel yang digunakan sebanyak 118 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* kemudian dilakukan pengujian instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan sebagian besar bahwa responden pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN)

Karanganyar berjenis kelamin laki-laki yaitu 59 orang dan sisanya merupakan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 59 orang. Sebagian besar responden pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar berusia 31 tahun – 41 tahun yaitu 75 orang, berusia < 30 tahun berjumlah 23 orang, berusia 41 tahun – 50 tahun berjumlah 13 orang, dan terakhir berusia > 50 tahun berjumlah 7 orang. Sebagian besar responden pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar pendidikan terakhir yang ditempuh adalah sarjana (S1) yaitu sebanyak 68 orang, pendidikan terakhir SMA sebanyak 30 orang, pendidikan terakhir magister (S2) sebanyak sembilan orang, pendidikan terakhir D1 sebanyak 1 orang, pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel/indikator				
No	Mutasi	r hitung	r tabel	Ket.
1	X1.1	0,545	0,181	Valid
2	X1.2	0,489	0,181	Valid
3	X1.3	0,473	0,181	Valid
4	X1.4	0,611	0,181	Valid
5	X1.5	0,423	0,181	Valid
Motivasi				
1	X2.1	0,432	0,181	Valid
2	X2.2	0,432	0,181	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X3.1	0,270	0,181	Valid
2	X3.2	0,511	0,181	Valid
3	X3.3	0,467	0,181	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y1.1	0,613	0,181	Valid
2	Y1.2	0,677	0,181	Valid
3	Y1.3	0,629	0,181	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Ket.
1	Mutasi (X1)	0,743	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,603	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,601	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dinyatakan reliable dikarenakan semua variabel mempunyai nilai alfa cronbach diatas 0.60.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Table 3 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B		Beta		
1	(Constant)	8,419	2,107		3,996	,000
	Mutasi_X1	,008	,085	,009	,089	,929
	Motivasi_X2	,337	,082	,406	4,092	,000
	Lingkungan_kerja_X3	,196	,105	,165	1,874	,064

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Diolah

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. $\beta_1 = 0,008$, Nilai koefisien regresi berniali positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada mutasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,008 atau 0,8% dan jika terjadi penurunan terhadap mutasi pegawai maka akan menurun juga tingkat kinerja pegawai sebesar 0,008 atau 0,8%.
2. $\beta_2 = 0,337$, Nilai koefisien regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,337 atau 33,7% dan jika terjadi penurunan terhadap motivasi pegawai maka akan menurun juga tingkat kinerja pegawai sebesar 0,337 atau 33,7%.
3. $\beta_3 = 0,196$, Nilai koefisien regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,196 atau 19,6% dan jika terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja pegawai maka akan menurun juga tingkat kinerja pegawai sebesar 0,196 atau 19,6%.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Table 4 Hail Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48497632
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,048

Test Statistic	,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	,151 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan $0,151 > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Mutasi_X1	,669	1,494
Motivasi_X2	,678	1,475
Lingkungan_kerja_X3	,861	1,161

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah berdasarkan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ begitu juga pada nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas/ independen, sehingga model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 6 Hasil Uji heteroskedastisitas *Rank Spearman*

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Mutasi_X1	Correlation Coefficient	,017
		Sig. (2-tailed)	,854
		N	118
	Motivasi_X2	Correlation Coefficient	,101
		Sig. (2-tailed)	,275
		N	118
	Lingkungan_kerja_X3	Correlation Coefficient	,047
		Sig. (2-tailed)	,616
		N	118
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	118

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah berdasarkan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heterokedastisitas karena signifikansi variabel $> 0,05$.

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI t

Tabel 7 Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8,419	2,107		3,996	,000
	Mutasi_X1	,008	,085	,009	,089	,929
	Motivasi_X2	,337	,082	,406	4,092	,000
	Lingkungan kerja_X3	,196	,105	,165	1,874	,064

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah berdasarkan SPSS 25

1. Koefisien variabel mutasi (X1) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,089 < 1,981$ dan nilai signifikansinya $> 0,05 = 0,929 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel mutasi secara parsial (individu) dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
2. Koefisien variabel motivasi (X2) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,092 > 1,981$ dan nilai signifikansinya $< 0,05 = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel motivasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,874 < 1,981$ dan nilai signifikansinya $> 0,05 = 0,064 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.

UJI f

Tabel 8 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	81,327	3	27,109	11,978	,000 ^b
	Residual	258,003	114	2,263		
	Total	339,331	117			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja_X3, Motivasi_X2, Mutasi_X1

Sumber: data diolah berdasarkan SPSS 25

Hasil perhitungan diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,978 > 2,68$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya bahwa mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasioal (BPN) Karanganyar.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,240	,220	1,504

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja_X3, Motivasi_X2, Mutasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah berdasarkan SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,240. Hal ini berarti variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 24% sisanya 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya beban kerja, disiplin kerja, rotasi dan lain-lain.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas tentang pengaruh mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Mutasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,089 < 1,981$. dengan nilai signifikan $> 0,05 = 0,929 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel mutasi secara parsial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aini Nu & Tulus T (2015) dan Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). yang menyatakan bahwa mutasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,092 > 1,981$. dengan nilai signifikan $<$

$0,00 = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai (BPN) Karanganyar, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berfokus, dan berusaha mencapai tujuan kerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja sehingga mereka akan lebih berupaya untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia, A. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,874 < 1,981$. dengan nilai signifikan $> 0,05 = 0,064 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arianto, Dwi. A. N. (2013) dan Nabawi R (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Mutasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,978 > 2,68$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasioal (BPN) Karanganyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhari, S (2019) yang menyatakan bahwa penempatan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia, A. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini sesuai dengan teori Kasmir, dalam Hustia A.(2020), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar.
4. Mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,978 > 2,68$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Hasil koefisien determinasi *R Square* dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 24% sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini misalnya beban kerja, rotasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya peneliti berharap dapat dipakai sebagai referensi serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lainnya seperti rotasi kerja, beban kerja, disiplin kerja dan lain-lain atau metode yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 53–72. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1830>
- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>
- Amalia, N. M. R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Ekaningsih, A, S. (2012). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

- (STUDI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SURAKARTA). *Februari 2012, volume 4 nomor 1. 4(4)*, 19–30.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Hans R. B. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur) (*Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Mangkunegara A. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedelapan. Bandung: Rosda
- Pangestu, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR
- Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230.