

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN**



Tesis Oleh:

FARADILLAH

01012682125019

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN PROPOSAL TESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan

Disusun oleh:

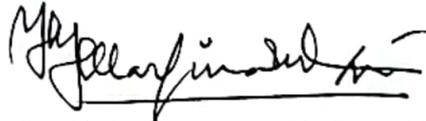
Nama : Faradillah
NIM : 01012682125019
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK pembimbing tesis

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

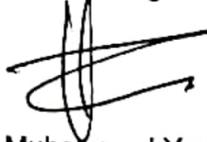
Pembimbing I



Tanggal : 30 Mei 2023

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Pembimbing II



Tanggal : 30 Mei 2023

Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN

Disusun oleh ;

Nama : Faradillah
NIM : 01012682125019
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Paritia Ujian Komprehensif
Palembang, 15 Juli 2023



Ketua

Hj. Marlina Widiyanti, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota

Muhammad Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D
NIP. 197801182005011002

Anggota

Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E.,M.E
NIP. 196706241994021002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Faradillah
NIM : 01012682125019
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan

Pembimbing
Ketua : Hj. Marlina Widiyanti S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D
Anggota : Muhammad Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D
Tanggal Ujian : 15 Juli 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia di cabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Faradillah
01012682125019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“If you want to be successful, you must respect one rule
: Never lie to yourself “
- Paulo Coelho

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama
kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu
urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

"Kamu tidak dapat kembali dan mengubah awal, tetapi kamu dapat memulai dari
posisimu sekarang dan mengubah akhirnya."

- C.S. Lewis

Kupersembahkan untuk ;

- Universitas Sriwijaya
- Bapak/ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Orang tuaku Tercinta H. Syofwani HL SE (Zily Gunter) dan Hj. Fauziah dan kedua mertuaku Ir. Nawawi Idris dan Nikmah SE
- Suamiku M Faisal Nawawi SE dan kedua putri kecilku tersayang Ayesha Salsabila dan Afsheena Arkandina
- Seluruh Teman Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 51 C
- Instasiku tercinta BPJS Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian tesis ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Tesis ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan dan Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Atas kondisi tersebut disarankan peran atasan perlu menjadi evaluasi. Atasan diharapkan dapat memberikan semangat serta apresiasi dengan hasil kinerja pegawai. Mutasi kerja, diharapkan proses untuk dilakukan rotasi ini perlu disesuaikan lagi. Dimana, jika pegawai sering diberikan rotasi kerja membuat karyawan harus berubah-ubah lingkungan kerja maupun lingkungan tempat tinggal. Apalagi bagi pegawai yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, hal ini dianggap cukup merepotkan jika dilakukan dalam durasi jangka waktu yang pendek.. Kinerja karyawan, diharapkan dengan penambahan jumlah karyawan atau penyusunan perubahan per divisi yang disesuaikan dengan beban, tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memberikan hasil kinerja sesuai dengan target dan harapan perusahaan.

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukunga dari berbagai penulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun di masa mendatang.

Palembang, 15 juli 2023


Haradillah

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. **Hj. Marlina Widiyanti S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ph.D** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya dan selaku Pembimbing I yang dengan sabar membimbing, memberikan arahan, saran dan masukan yang sangat membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. **Bapak Muhammad Yusuf S.E.,M.Si.,Ph.D** selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, arahan, masukan dan sabar membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. **Prof. Dr. Mohammad Adam S.E.,M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, saran dan masukan kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan tesis ini.
4. **Prof.Dr.Sulastri, M.E., M.Kom** selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama saya menempuh pendidikan ini
5. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
6. **Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya pada Program Studi Magister Manajemen yang telah berjasa memberikan ilmu yang bermanfaat dalam proses menempuh pendidikan.
7. **Para Staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya** telah bekerjasama selama ini dimana sangat membantu penulis dalam

menyelesaikan segala urusan perkuliahan dari awal penulis masuk hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.

8. **Teruntuk kedua orangtua, papa H. Syofwani III SE (Zily Gunter) dan mama Fauziah beserta kedua mertua Ir. Nawawi Idris dan Nikmah** terimakasih untuk senantiasa selalu mendoakan sehingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.

9. **Teruntuk Suamiku tercinta M Faisal Nawawi SE** terimakasih atas kesabaran, support dan doa sehingga dapat mewujudkan salah satu mimpiku yaitu untuk menempuh pendidikan Magister Manajemen.

10. **Teruntukku kedua buah hatiku yang tersayang Ayesha Salsabila dan Afsheena Arkandina**, terimakasih telah menjadi anak yang baik, kuat dan bisa bekerjasama sehingga pendidikan ini dapat terselesaikan.

11. **Teruntuk Kakak dan Adikku**, Surya Hatina S.E.,M.T., Asri Eka Putra ST., Ns. Triana Oktarina Skep., Muhammad Rasib SE, Faramitasari ST., Abyan Nugraha SH beserta keponakanku Koko, Kaka, Zizi, Didi, Gigi dan Lala terimakasih atas doa dan supportnya sehingga pendidikan ini dapat terselesaikan.

12. **Teman - Teman Angkatan 51 khususnya 51 C**, Penulis sangat berbahagia bisa mengenal kalian dalam menempuh pendidikan ini. Semoga tetap menjalin silaturahmi yang semakin baik kedepannya. Terutama untuk teman seperjuanganku **“OTW GELAR MM” Fidecya Asharani, Annisa, Rinaldy Saleh dan Maulana** terimakasih selalu hadir dari awal hingga akhir dan dalam keadaan susah maupun senang selama menempuh pendidikan ini.

13. **BPJS Ketenagakerjaan** tempat saya bekerja, khususnya BPJS Ketenagakerjaan Sarolangun Terimakasih banyak untuk Bapak Taufiq Marwazi selaku kepala cabang dan seluruh personil KCP Sarolangun yang telah membantu dan mensupport untuk penyelesaian pendidikan ini.

Sarolangun, Juli 2023



Faradillah

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN

Oleh :
Faradillah

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan kanwil Sumbagsel pada tahun 2022-2023 sebanyak 100 pegawai. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2022-2023 sebanyak 100 pegawai dan semuanya merupakan jumlah responden dalam penelitian ini dengan menggunakan metode teknik sensus. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional, diharapkan peran atasan perlu menjadi evaluasi. Atasan diharapkan dapat memberikan semangat serta apresiasi dengan hasil kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memberikan hasil kinerja yang baik serta berprestasi. Mutasi kerja, diharapkan proses untuk dilakukan rotasi ini perlu disesuaikan lagi. Dimana, jika pegawai sering diberikan rotasi kerja membuat karyawan harus berubah-ubah lingkungan kerja maupun lingkungan tempat tinggal.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Mutasi Kerja, Kinerja*

Ketua



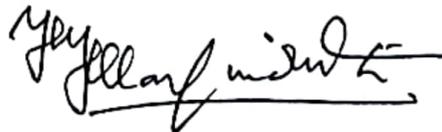
Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MUTATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON BPJS KETENAGAKERJAAN

By:
Faradillah

This research was conducted aiming to determine the effect of transformational leadership style and job mutations on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan. The population in this study are all permanent employees of the Sumbagsel Regional Office of Employment BPJS in 2022-2023 with a total of 100 employees. In this study, the respondents in this study were all permanent employees at BPJS Ketenagakerjaan in 2022-2023 with a total of 100 employees and all of them were the number of respondents in this study using the census technique method. The results of multiple linear analysis show that transformational leadership style and job rotation have a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership style has a dominant effect on employee performance. Transformational leadership style, expect the role of superiors to be evaluated. Superiors are expected to be able to provide enthusiasm and appreciation for the results of employee performance by giving awards to employees who provide good performance results and achievements. Work mutations, it is hoped that the process for this rotation needs to be adjusted again. Where, if employees are often given job rotation, employees have to change their work environment and living environment.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Job Transfer, Performance*

Ketua



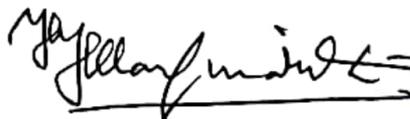
Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa ;

Nama : Faradillah
Nim : 01012682125019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan

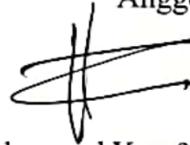
Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan tenses dan kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

RIWAYAT HIDUP

Nama : Faradillah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 29 April 1992
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Jln. Palem Raja III Blok U6 Bukit Lama, Poligon
Alamat E-mail : Faradillahv59@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD YKPP 2 PLAJU
SMP : SMP YKPP 1 PLAJU
SMA : SMA PATRA MANDIRI 1 PLAJU
DIPLOMA III : UNIVERSITAS SRIWIJAYA
DIPLOMA III - AKUNTANSI PERPAJAKAN
STRATA I : UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI - AKUNTANSI
Riwayat Pekerjaan : BPJS Ketenagakerjaan (2015 - Sekarang)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Manfaat Praktis.....	14
1.4.2. Manfaat Teoritis	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.1.2. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.2. Mutasi Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Mutasi Kerja.....	17

2.1.2.2. Dimensi Mutasi Kerja	18
2.1.2.3. Manfaat Mutasi	19
2.1.2.4. Tujuan Mutasi	21
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	22
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	22
2.1.3.2. Dimensi Kinerja Pegawai.....	23
2.2. Hubungan Antara Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen....	25
2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.3. Penelitian Terdahulu	26
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran.....	39
2.5. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Rancangan Penelitian	41
3.2. Jenis dan Sumber Data	41
3.2.1. Jenis Data.....	41
3.2.2. Sumber Data	41
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3.1. Populasi Penelitian	42
3.3.2. Sampel Penelitian	42
3.4. Metode Pengumpulan Data	42
3.5. Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.5.1. Uji Validitas.....	43
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.6. Analisis Data Penelitian	45
3.6.1. Metode Transformasi Data	45
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	46
3.6.2.1. Uji Normalitas	46
3.6.2.2. Uji Multikolinearitas	47
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	47

3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.6.4. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.7. Uji Hipotesis.....	49
3.7.1. Uji Parsial (Uji t)	49
3.7.2. Uji Kesesuaian Model (Uji F)	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1. Profil BPJS Ketenagakerjaan	53
4.1.2. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan.....	53
4.1.3. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	55
4.2. Gambaran Profil Responden Penelitian	56
4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	58
4.3.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	58
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Mutasi Kerja (X2).....	62
4.3.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	66
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
4.4.1. Hasil Uji Validitas	71
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	72
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	73
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	74
4.6. Hasil Analisis Penelitian	75
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.6.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.7. Hasil Uji Hipotesis	77
4.7.1. Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
4.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	78

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.8.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan	79
4.8.2. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran.....	87
5.3. Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Key Performance Indicator BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel	11
Tabel 1.2	Data Mutasi Personil BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel...	11
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	48
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1	Gambaran Profil Responden Penelitian	56
Tabel 4.2	Tabel Interpretasi	58
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	59
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Mutasi Kerja (X_2)	62
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)...	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	40
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Profil Responden Penelitian	97
Lampiran 3 Hasil Tanggapan Responden Penelitian	98
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	104
Lampiran 5 Hasil Analisis.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi perusahaan dan memerlukan pengelolaan yang dilakukan oleh organisasi agar dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan karena memiliki peran penting dalam menentukan nasib perusahaan ke depan. Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen pegawainya, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada pegawainya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan dan proses atau dampak mutasi terhadap suatu kinerja dalam suatu organisasi.

Jones mengemukakan perubahan organisasi sebagai proses yang mengantarkan organisasi beralih dari keadaan sekarang menuju ke keadaan yang diinginkan pada masa mendatang, dengan tujuan meningkatkan keefektifan organisasi tersebut Ferlan (2016:60). Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan

untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2007), organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016:263). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini sering tidak diperhatikan kecuali keadaan sudah buruk atau segala sesuatu jada serba salah. Terlalu sering tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi yang dalam berakibatkan dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun (Nita, 2018:3). Untuk dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya organisasi terutama sumber daya manusia.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Berbicara sumber daya manusia maka hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan kerja (output) yang dapat dihasilkan oleh setiap anggota organisasi. Sejauhmana kemampuan setiap anggota organisasi menunjukkan kinerja atau prestasi kerja dengan sendirinya akan menunjukkan sampai kapan eksistensi organisasi itu bisa berjalan sebagaimana mestinya. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya kinerja sesuai yang di harapkan dengan sempurna apabila tenaga kerja yang dimilikinya diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan kerjanya terutama melalui mutasi yang tepat.

Dilakukannya mutasi, karyawan dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas dari posisi atau jabatannya yang baru serta diharapkan dapat memperbaiki motivasi karena telah bekerja pada tempat yang sesuai yang mencegah kebosanan karyawan.

Mutasi merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan (Dessler, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2018), mutasi merupakan suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam suatu organisasi. Menurut Sabari (2019), mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya melalui program mutasi, pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, program mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan agar tujuan dari mutasi kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja.

Mutasi menurut Hasibuan (2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Martoyo (dalam Agneta Judas, 2013) menyatakan mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *the right man on the right place* atau orang yang tepat berada di tempat yang tepat. Istilah mutasi juga sering disebut sebagai rotasi jabatan dalam organisasi. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya dengan

maksud agar karyawan atau anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

Mutasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dijelaskan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raju (2016), Nurcahyani (2017), Wyk et al. (2018), Setioningtyas & Dyatmika (2020), dari empat jurnal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berkaitan ketika pelaksanaan mutasi karyawan diperusahaan dilakukan dengan baik, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Zgrzepski (2022); Kalsoom, Khan, & Zubair (2022); Paais & Pattiruhu (2020); Shafi, Zoya, & Lei (2020); Li, Sajjad, Wang, & Ali (2019); Surya, Badia, & Marlina (2019); Paoluccia, Dimas, & Zappalà (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Sultan (2021); Balansa, Lengkong, & Hasan (2020); Imara (2020); Kharis (2020); Nurhuda, Sardjono, & Purnamasari (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor mutasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Mutholib & Ammy (2022); Fardiansyah (2021); Malikhah (2020); Arisandi (2019); Prasetyo, Sularso, & Handriyono (2018) menunjukkan hasil bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Yuliana (2020); Andisi, Taroreh, & Trang (2019) menunjukkan hasil bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Muaja, Tewal, & Lumintang (2022) menunjukkan hasil mutasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaannya mutasi karyawan dapat berpengaruh positif maupun negatif bagi karyawan. Dampak positif bagi karyawan dari adanya mutasi yakni karyawan dapat menambah pengalaman, pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan barunya, serta dapat meminimalisir rasa jenuh ditempat kerja. Disisi lain mutasi karyawan juga dapat berdampak negatif bagi karyawan, dimana dampak negatif ini terjadi ketika karyawan itu sendiri merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerja sebelumnya atau sulit untuk keluar dari zona nyaman. Hal ini dikarenakan karyawan masih merasa bingung dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang baru dan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan barunya, sehingga butuh proses yang panjang seperti proses pelatihan, pembelajaran hingga penyesuaian ritme kerja, hal tersebut membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Berbicara terkait pemindahan karyawan dari bagian ke bagian lain, dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, maupun dari tempat kerja ke tempat kerja lain akan

membutuhkan dukungan dari pemimpin, dimana gaya kepemimpinan sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Secara umum, kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting dalam kemajuan organisasi karena untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dalam proses mempengaruhi, membimbing dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Salah satu model kepemimpinan yang sedang dikembangkan belakangan ini adalah kepemimpinan transformasional. Menurut O'Leary (Martha Andy Pradana, 2013:3), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru

Kepemimpinan berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungan organisasinya memiliki pola yang berbeda-beda. Perbedaan itu disebabkan oleh karena gaya dan seni kepemimpinan yang ada dalam diri pribadi seorang pemimpin berbeda-beda. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Lembono, 2013). Tingkat kompatibilitas antara pemimpin dan pekerja adalah salah satu faktor paling penting dalam kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja.

Kepemimpinan dengan kinerja karyawan sangat erat pengaruhnya, karena dengan kinerja yang tinggi setiap karyawan memberikan segala pengetahuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap, perilaku yang dimiliki setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat. Sebagaimana penelitian Pambudi (2017) bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kuswaeri (2016) dalam penelitiannya dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengubah energi sumber daya maupun situasi untuk mencapai tujuan, kepemimpinan transformasional memiliki visi, agen perubahan, kharismatik,

empatik, merangsang intelektualitas dan menumbuhkan kreativitas. Peneliti akan saat ini akan mengambil penelitian pada organisasi atau perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang adalah, sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, dulu bernama PT. Jamsostek (Persero) dan terus mengalami proses yang sangat panjang, mulai dari UU No. 33/1947 jo, UU No. 2/1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo, PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial Buruh (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Tahun 2011 ditetapkanlah UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan amanat undang-undang

tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun (JP) mulai bulan Juli 2015. Sehingga pada tahun 2014 Pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor cabang dan kantor cabang perintis di kota dan kabupaten yang menyebar pada seluruh pelosok Indonesia. Dengan banyaknya kantor cabang, manajemen BPJS Ketenagakerjaan selalu melakukan proses mutasi pada seluruh karyawan dan pejabat struktural setiap tahunnya dengan penempatan penyebaran seluruh Indonesia. Setiap karyawan maksimal menempati 1 posisi maksimal 5 tahun dan pejabat struktural menempati posisi yang sama maksimal 3 tahun. Setiap pegawai harus menjalani proses mutasi selama menjadi karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Proses mutasi ini tentunya membuat pegawai ini harus beradaptasi dengan lingkungan maupun pimpinan baru. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel, terjadi kenaikan dan penurunan pencapaian kinerja dari tahun 2018 sampai dengan 2022 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Key Performance Indicator BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel

Tahun	Customer	Financial	Internal Business Process	Learning and Growth	Score	Peringkat
2018	9.45	19.04	66.46	5.70	100.65	10
2019	12.6	18.77	45.50	8.09	84.96	11
2020	19.95	21.53	43.57	13.64	98.69	7
2021	20.22	22.34	40.86	13.24	96.76	11
2022	37.62	19.19	46.24	9.32	112.37	2

Sumber: SMILE BPJS Ketenagakerjaan, 2023

Tabel 1.2 Data Mutasi Personil BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel

No	Tahun	Total Karyawan Mutasi	Total Karyawan
1	2018	70	334
2	2019	50	354
3	2020	95	347
4	2021	57	340
5	2022	161	337

Sumber: Data Internal BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat dimana kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel mengalami peningkatan dan penurunan di setiap tahunnya selama tahun 2018 - 2022. Score tertinggi dengan nilai 112,37 dengan posisi peringkat 2 secara nasional, Dimana pada tahun ini terjadi mutasi keluar dan masuk dengan jumlah paling tinggi selama tahun 2018 - 2022 dengan hampir 50% pegawai mengalami mutasi dari total 327 pegawai kanwil Sumbagsel tahun 2022. Keluar masuknya pegawai dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung dan dengan pergantian pemimpin disetiap tahunnya tentunya juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan gaya kepemimpinan yang tentunya setiap orang pasti berbeda.

Terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi dengan proses mutasi yang dilakukan setiap tahunnya oleh manajemen BPJS Ketenagakerjaan. Bagi para pegawai yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan, jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal tidak menyenangkan. Sedangkan bagi sebagian pegawai lainnya, mutasi merupakan hal yang sangat dinantikan sebab mereka merasakan kejenuhan terhadap suasana kerja yang monoton maupun keinginan untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Pada suatu instansi, mutasi merupakan hal yang lazim dilakukan dalam upaya memberikan kesempatan kepada para pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih sehingga akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya mutasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bila ditempatkan dengan jabatan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Selain itu dampak dari mutasi ini membuat para pegawai harus bekerja lebih ekstra dikarenakan beban jabatan yang baru, menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan menciptakan hubungan yang baik dengan atasan dan sesama pegawai lainnya agar dapat terciptanya kerjasama yang baik kedepannya. Bagi pegawai yang dimutasi mereka harus memindahkan barang-barang dari kantor yang lama ke kantor yang baru dan membutuhkan persiapan untuk membawa keluarga berpindah ke tempat baru, ini membutuhkan waktu yang lumayan lama apalagi jika mutasi ke wilayah yang cukup jauh dimana proses mutasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan dengan perputaran seluruh wilayah di Indonesia sehingga membuat pekerjaan pada jabatan barunya tertunda dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi.

Berangkat dari salah satu fungsi mutasi dan pengaruh gaya kepemimpinan yaitu untuk meningkatkan kinerja. Peneliti sangat tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai. Pasalnya tidak semua pegawai senang dimutasikan. Apalagi dimutasi pada jabatan yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya. Namun bagi sebagian pegawai lainnya mutasi merupakan suatu keinginan. Berdasarkan fenomena yang timbul dan penulis uraikan sebelumnya dari hasil pengamatan terlihat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?
- 2) Bagaimana pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?
- 3) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.
- 2) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.
- 3) Untuk mencari bukti empiris variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai yang didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional dan mutasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, S. N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Hubungan Mutasi dan Perubahan Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 7 (1)*(ISSN 2303-1174), 271 – 280.
- Arif, S., & Akram, A. (2022). Transformational Leadership and Organizational Performance. *Seisense Journal of Management, Vol. 1 (3)*.
- Arisandi, M. (2019). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Padang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Balansa, F., Lengkong, V. P. K., & Hasan, A. Bin. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA, Vol. 5 (3)*(ISSN 2303-1174), 4555–4564.
- Fardiansyah, M. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia, Vol. 1*(ISSN: 2774-5325).
- Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational Leadership for Organizational Change in The Lebanese Public Sector. *Problems and Perspectives in Management Journal, Vol. 17*.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Onamba Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa, Vol. 4 (1)*.
- Imara, F. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 4 (2)*(ISSN 2615-7039).
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, S. S. (2022). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters, Vol. 8 (3)*(ISSN 2224-6096).
- Kharis, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 3 (1)*.
- Lai, F.-Y., & Tang, H.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage International Journal, 1–11*.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., & Ali, A. M. (2019). Influence of Transformational

- Leadership on Employees' Work Behavior in Sustainable Organizations. *Sustainability Journal*, Vol. 11, 1–21.
- Malikhah, I. (2020). The Influence of Promotional, Mutation and Demotional Issues on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, Vol. 8 (5)(ISSN: 2349-9788).
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., & Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity Journal*, Vol. 3 (1)(ISSN 2723-0112).
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(ISSN 2303-1174), 327–339.
- Mutholib, & Ammy, B. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, Vol. 1 (3), 198–208.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 1 (1)(ISSN: 2622-6367).
- Nurmawati. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7 (8), 577–588.
- Paoluccia, N., Dimas, I. D., & Zappalà, S. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 34, 135–144.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, A., & Handriyono. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 12, 182–190.

- Sari, M., Onsardi, & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, Vol. 1 (1)(ISSN 2723-424X).
- Shafi, M., Zoya, & Lei, Z. (2020). The Effects of Transformational Leadership on Employee Performance: Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*, Vol. 25, 166–176.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *Yume Journal of Management*, Vol. 4 (2)(ISSN: 2614-851X), 340 – 354.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, Vol. 9 (8)(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Wei, L., & Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Journal Sustainability*, Vol. 11.
- Yuliana, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol. 6 (1)(ISSN: 2407-8565).
- Zgrzepski, S. J. (2022). Examining The Relationships Between Leadership Styles, Employee Job Satisfaction and Employee Decision Making Self Efficacy During A Crisis in The Mid-Atlantic Hotel Industry. *Journal Donald Tapia School of Business*.
- Zulkifli, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agama. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, Vol. 2 (1)(ISSN: 2807-8438), 227–238.