

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 09 Agustus 2024, Revised: 19 Agustus 2024, Publish: 28 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri Melalui Kepuasan Kerja Pada Kepolisian Daerah Sumatera Selatan

Hendri Yolanda¹, Yuliani Yuliani², Yos Karimudin³, Wita Farla WK⁴, Shelfi Malinda⁵¹Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Konsentasi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, hendriyolanda591@gmail.com²Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Konsentasi Manajemen Keuangan, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, yulianisyapril@unsri.ac.id³Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Konsentasi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, yoskarimudin@fe.unsri.ac.id⁴Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Konsentasi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, witafarla@unsri.ac.id⁵Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Konsentasi Manajemen Keuangan, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, shelfimalinda@unsri.ac.idCorresponding Author: hendriyolanda591@gmail.com¹

Abstract: *The aim of this research is to obtain empirical evidence by analyzing the direct influence of providing performance allowances and job transfers on the performance of South Sumatra Regional Police Civil Servants. The indirect effect of providing performance allowances and job transfers on the performance of civil servants at the South Sumatra Regional Police through job satisfaction. Respondents in this study were taken using the census. The number of samples for filling out the questionnaire was 389 respondents. The total sample for filling out the questionnaire was 389 respondents. The data analysis technique used was SEM (Structural Equation Modeling). The results of this research: Performance allowances have a significant effect on employee performance, job transfers have a significant effect on performance, performance allowances have an insignificant effect on job satisfaction, job transfers have a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on employee performance, job satisfaction does not mediate between allowances. performance on employee performance, job satisfaction as a mediating variable between job transfers and employee performance.*

Keywords: *Providing Performance Allowances, Job Transfers, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan tesis ini adalah mendapatkan bukti empiris dengan menganalisa Pengaruh secara langsung pemberian tunjangan kinerja dan mutasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri Polda Sumsel. Pengaruh tidak langsung pemberian tunjangan kinerjadan mutasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri pada Polri Polda Sumatera Selatanmelalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini diambil menggunakan sensus.

Jumlah sampel untuk pengisian kuesioner sebanyak 389 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil dari penelitian ini Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tunjangan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak memediasi antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara mutasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pemberian Tunjangan Kinerja, Mutasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah lembaga Publik yang bertujuan terciptanya rasa aman dan tertib di masyarakat yang menjadi konsep dasar, hal ini merupakan lembaga yang menjalankan salah satu fungsi pemerintahan berdasarkan Pasal 2 UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, sehingga penyelenggaraan kepolisian harus mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mensyaratkan diterapkannya prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan diterima oleh masyarakat (Undang-undang No 2, 2002).

Penilaian kinerja merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kegiatan kepolisian, penilaian kinerja secara khusus dilakukan berkaitan dengan kebijakan terhadap kepolisian, seperti untuk tujuan promosi jabatan ataupun fungsional kerja Pegawai Negeri Polri. Penilaian kinerja pegawai yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya (Mangkunegara, 2017)

Kinerja Polisi dapat tumbuh melalui peningkatan standar profesi yang tinggi dan tugas profesi sebagai panutan sadar hukum serta perilaku sesuai dengan hukum yang dicetuskan mulai dari sistem *recruitment and training* Kepolisian sesuai dengan tuntutan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi (Suwanto, 2020). Hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Pada Polri diatur di peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja (Peraturan Kepala Kepolisian RI No 7, 2020) dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Kepala Kepolisian RI No 7, 2020).

Kinerja Anggota Kepolisian berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan sikap yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Kinerja Pegawai Negeri Polri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dari Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Pada Polri Polda Sumsel Tahun 2020 – 2022

Faktor yang dinilai	Jumlah Pegawai	2020		2021		2022	
		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Baik	Cukup
Kualitas kerja	15.147	13.405	1.742	13.547	1.600	13.397	1.750
Kuantitas kerja	15.147	13.526	1.621	13.439	1.708	13.425	1.722
Sikap	15.147	12.163	2.984	13.493	1.654	13.452	1.695
Pelaksanaan Tugas	15.147	13.526	1.621	13.452	1.695	13.466	1.681
Tanggung Jawab	15.147	12.193	2.954	13.384	1.763	13.547	1.600

Sumber : Bagian SDM Polda Sumsel, Semester II, Januari 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari menurunnya faktor sikap dalam penilaian kinerja, meskipun kualitas dan kuantitas kerja cenderung meningkat maupun pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Pada penilaian kinerja dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dari tahun ke tahun cenderung baik. Penilaian kinerja tersebut mendasari penetapan kebijakan sistem pemberian tunjangan kinerja yang telah di atur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 7 Tahun 2020.

Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu kebijakan dari pemerintah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja sangat berkaitan erat dengan kinerja, apabila kinerja seorang pegawai sangat profesional maka tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan pencapaian kerjanya bahkan lebih dari target (Aliffia & Putri, 2020). Sejak Pemerintah memutuskan organisasi Polisi Republik Indonesia diberikan tunjangan kinerja, tentu ini merupakan hal yang sangat positif dan dinantikan setiap Pegawai untuk peningkatan kinerja (Tirta & Bahri, 2019). Perseptif teoritis tentang tunjangan kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai sehingga organisasi publik tersebut dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik (Tjahjono & Riniarti, 2015). Kapasitas tunjangan atau remunerasi dapat memberikan penghasilan tambahan bagi setiap karyawan, sehingga karyawan lebih fokus dalam pekerjaannya (Layuk et al., 2019). Tunjangan kinerja semestinya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan dalam laporan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya masih banyak tanggung jawab pegawai yang belum optimal dan tidak sesuai dengan harapan (Karim, 2019). Ini dapat bekerja secara efektif dan memiliki efek positif jika indikator kinerja diukur dengan baik dan akurat. Adanya bukti yang jelas dan detail mengenai pemberian otorisasi kinerja mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan integritas karyawan, memiliki nilai tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab organisasi (Tirta & Bahri, 2019).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia Bab IV Pasal 11 menyatakan bahwa; 1) Pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polri yang tidak memenuhi hari dan jam kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja; 2) pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam persentase (%) (Aliffia and Putri, 2019; Kaloko, 2019; Susanti et al., 2019; Tirta et al., 2019). Dengan demikian bahwa pemberian tunjangan kinerja Pegawai di lingkungan Polri diberikan kepada yang bekerja secara penuh dengan memperhitungkan kinerja pegawai berdasarkan hasil Penilaian Kinerja, penilaian kinerja harus memenuhi nilai minimal cukup serta berdasarkan pada kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Asdaryati and Jannah, 2019; Saleh and Darwis, 2016; Ulfah et al., 2018).

Menurut MENPAN, tujuan diadakannya tunjangan kinerja untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tidak korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Tunjangan kinerja ini pun berlaku di organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sebagai salah satu lembaga negara, maka saat ini Polri dituntut untuk bisa melakukan pelayanan yang mandiri dan profesional. Hal ini sesuai dengan harapan dari kondisi masyarakat yang semakin kritis dan dinamis. Dengan demikian ketika Polri melalui anggotanya dapat melakukan pelayanan yang mandiri dan profesional maka sudah sepatutnya mendapatkan imbalan berupa tunjangan kinerja.

Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan bertugas menyelenggarakan dan membina pengelolaan keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, penata bukuan dan akuntansi pelaporan keuangan, verifikasi pertanggungjawaban keuangan serta pembinaan fungsi keuangan khususnya di lingkungan Polda Sumatera Selatan. Dengan diberlakukannya pelaksanaan pengelolaan Anggaran kepada para Kasatker sebagai Kuasa Pengguna Anggaran maka dituntut benar-benar memberikan perhatian penuh terhadap penggunaan anggaran yang

telah diberikan Pemerintah kepada Polri sehingga dengan anggaran yang terbatas dapat berdaya guna optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas Polri.

Satuan Kerja (Satker) Bidang Keuangan Polda Sumsel merupakan unsur pendukung yang berada di bawah Kapolda bertugas menyelenggarakan dan membina pengelolaan keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan dan akuntansi pelaporan serta verifikasi laporan keuangan, dalam hal pengelolaan Keuangan Negara tersebut dilaksanakan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan Akuntabilitas bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi. Pegawai di lingkungan Polri selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai di lingkungan Polri yang bekerja secara penuh dengan memperhitungkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja. Bidang Keuangan Polda Sumsel merupakan Satker Pendistribusi alokasi anggaran Tunkin yang berasal dari Puskeu Polri ke Jajaran Polda Sumsel yang terdiri dari 43 Satker yang berada dibawahnya.

Adapun permasalahan yang terjadi ada sebagian personil yang mempunyai jabatan dan mutasi ke fungsi lain tetapi terlambat laporannya ke satuan kerja yang baru sehingga personil tersebut tidak mendapatkan tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan, adanya personil yang mutasi dari kota lain melakukan dinas/tugas penuh, akan tetapi mereka tidak mendapatkan tunjangan kinerja, personil yang baru selesai melaksanakan pendidikan baik itu Perwira Alih Golongan ataupun Sekolah Inspektur Polisi dengan melaksanakan dinas penuh belum mendapatkan tunjangan kinerja dikarenakan masih menduduki jabatan yang lama. Adapun data personil Anggota Polri Polda Sumsel yang tidak mendapatkan tunjangan kinerja terdapat 153 personil Anggota Polri Polda Sumsel tidak mendapatkan tunjangan di tahun 2022 ini menandakan kurangnya transparansi dalam sistem penilaian kinerja atau penentuan penerima tunjangan kinerja dapat mengakibatkan ketidakpercayaan dan spekulasi di antara anggota kepolisian. Sedangkan menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Republik Indonesia (Perkap Kepolisian RI No 7, 2020) menyatakan tunjangan kinerja tidak diberikan kepada pegawai di lingkungan Polri yang tidak mempunyai jabatan tertentu; diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan dari jabatan dinas Polri, diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai PNS); diberikan cuti di luar tanggungan Negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah no 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

(Hasibuan, 2017) menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal dalam organisasi. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 pasal 1 dan 2 tentang mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa mutasi yang dilakukan institusi Kepolisian berdasarkan kepentingan organisasi, mutasi dilakukan guna memenuhi kebutuhan organisasi Polri, pembinaan karier dan pemberian pengalaman dan wawasan, serta peningkatan kemampuan bagi anggota yang bersangkutan. Dilakukan mutasi bertujuan untuk mewujudkan sistem pembinaan karier anggota dengan baik melalui mutasi dengan mengedepankan penempatan anggota yang tepat pada jabatan yang tepat.

Penelitian ini dilakukan di Polda Sumsel, di Jalan Jend. Sudirman Km.4.5 Palembang 30000 Sumatera Selatan, Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas 1) anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan 2) Pegawai Negeri Sipil (Undang-undang No 2, 2002). Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini ada beberapa Pegawai Negeri Polri yang tidak mendapatkan tunjangan kinerja sewaktu Pegawai Negeri pada Polri

mutasi kerja dan sewaktu promosi jabatan, kebanyakan Pegawai Negeri pada Polri mendapatkan tunjangan yang lama sebelum mereka dimutasi dan promosi jabatan. Total jumlah Pegawai Negeri pada Polri yang ada di 43 Satuan Kerja Polda Sumsel. Adapun pengambilan permasalahan pada 43 Satker tersebut; 1) Personel yang baru selesai melaksanakan Pendidikan SIP (Sekolah Inspektur Polisi) dan PAG (Perwira Alih Golongan) melaksanakan dinas penuh selama 2 Bulan Belum mendapatkan Tunjkin di karenakan masih tertulis Jabatan PAMA Polda Sumsel. 2) Ada personel yang mempunyai jabatan dan Mutasi ke fungsi lain tetapi terlambat dihadapkan ke Satker yang baru sehingga anggota tersebut tidak mendapatkan Tunjkin dan Tunjab. 3) adanya Personel yang mutasi dari Polda lain tetapi anggota tersebut di BKO (Bawah Kendali Operasi) di Polres 4 Lawang sebagai Bintara Polres, Anggota tersebut melaksanakan dinas penuh akan tetapi anggota tersebut tidak mendapatkan Tunjangan kinerja.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan selama 7 bulan pada bulan dari bulan Oktober 2022 sampai dengan April 2023 menunjukkan bahwa penempatan Sumber Daya Manusia dalam institusi kepolisian seringkali tidak tepat. Berdasarkan wawancara dari 25 orang Anggota Polri Polda Sumsel, mengatakan bahwa masih banyak Anggota Polri yang merasa bahwa dirinya kurang kompeten dalam mengimplementasikan tugasnya pada suatu bidang setelah mutasi diberlakukan. Anggota tersebut berpendapat bahwa bidang yang dimaksud tidak sesuai dengan kompetensinya. Ketidakpuasan anggota dalam penempatan kerja juga berakibat sebgaiian dari Anggota Polri tidak mendapatkan tunjangan kinerja dalam jabatannya dari personil anggota Kepolisian ini menimbulkan dampak yang cukup besar terhadap anggota itu sendiri, bagi organisasi/instansi dan juga masyarakat.

Data mutasi Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil Polda Sumsel Tahun 2022-2023, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Mutasi Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil Polda Sumsel Tahun 2022 - 2023

Tahun	Jumlah yang dimutasi (Orang)
2022	282
2023	721

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumsel, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa peningkatan mutasi kerja dari tahun ke tahun dapat mengindikasikan adanya perubahan dalam kebutuhan organisasi. Peningkatan permintaan untuk tenaga kerja di bidang tertentu sehingga instansi perlu memindahkan karyawan ke posisi yang lebih dibutuhkan. Adapun tujuan dari mutasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai, untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya, untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi (Malayu, 2019).

Mutasi kerja merujuk pada perpindahan atau perubahan posisi pekerjaan seseorang di dalam organisasi. Jika pekerja merasa kesiapan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan mutasi. Ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena pekerja merasa lebih kompeten dan berhasil dalam peran baru mereka. Tingkat kepuasan Pegawai Negeri Polri merupakan kunci keberhasilan yang mendukung terwujudnya kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai (Syafrina, 2018). Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran pegawai negeri Polri selama 3 tahun. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi sebagai berikut:

Tabel 3. Absensi Kerja Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil Polda Sumsel Tahun 2020- 2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Alpha (Orang)	Tingkat Absensi (%)
2020	15.147	240	1939	0,05
2021	15.147	240	2129	0,06
2022	15.147	240	1858	0.05

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumsel, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri pada Polri yang alfha dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 berfluktuasi. Tingkat absensi terjadi pada tahun 2021 sebesar 0,06% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 sebesar 0,05%. Nilai tingkat absensi didapat dari jumlah yang alfa dibagi dengan jumlah pegawai di kali dengan efektivitas bekerja di kali persen. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat ketidakpuasan pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai sangatlah penting agar dapat meminimalisir ketidakhadiran pegawai. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja instansi maupun kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan adanya pengaruh kepuasan kerja yang tidak di terima oleh pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun (Sinambela & Lijan, 2018).

Penelitian terkait dengan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sejalan dengan penelitian (Wickramasinghe et al., 2019),(Najoan et al., 2018), (Iryani et al., 2022), (Jennifer et al., 2022), (Maskuri & Suyanto, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Ini bertolak Belakang dengan penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022), (David Roringkon et al., 2021), (Hanifah, 2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja. Penelitian terkait dengan mutasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian (Bili et al., 2018), (Geng et al., 2019), (Hartati et al., 2013), (Kim & Stoner, 2018), (Kurniawan et al., 2021),(Sari & Arianto, 2020) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan (Hudiyah & Syaodih, 2022), (Sabar et al., 2018), (Parmin, 2018) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terkait tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian (David Roringkon et al., 2021), (Iryani et al., 2022), (Maskuri & Suyanto, 2023) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian (Suak et al., 2017) yang menyatakan Pemberian tunjangan kinerja tidak berpengaruh dan sangat lemah terhadap kinerja. Penelitian terkait mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022), (Sedarmayanti & Gunawan, 2019), yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian (Surata & Paramarta, 2017), (Mantouw et al., 2022), menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terkait dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sejalan dengan penelitian (Maskuri & Suyanto, 2023), (Ningsih, 2021), (Indrawati, 2013), (Nurrohmat & Lestari, 2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian (Fauziek & Yanuar, 2021), (Azhari et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian terkait dengan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sejalan dengan penelitian (Iryani et al., 2022), (Tjahjono & Riniarti, 2015), (Wati et al., 2021), (Maskuri & Suyanto, 2023), (Junaidi & Marantika, 2022) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan bertolak belakang terhadap penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Penelitian terkait dengan mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Rantotanio & Sumartik, 2022), (Fitriani et al., 2022), (Parmin, 2018), (Selpitri et al., 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bertolak belakang dengan penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai pemberian tunjangan kinerja, mutasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empirik bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan mutasi kerja terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris dengan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari pemberian tunjangan kinerja dan mutasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri di Polda Sumatera Selatan. Secara langsung, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana tunjangan kinerja dan mutasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung tanpa mempertimbangkan variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dari tunjangan kinerja dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana tunjangan kinerja dan mutasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 43 Satuan Kerja adalah Pegawai Negeri Pada Polri di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dengan total 15.147. Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan sebagai responden berjumlah 389 responden dari Pegawai Negeri Pada Polri di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner Pegawai Negeri Pada Polri di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, data yang didapat dari bagian SDM Polda atau pada Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan. Data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dengan cara kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dalam model dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dengan PLS-SEM

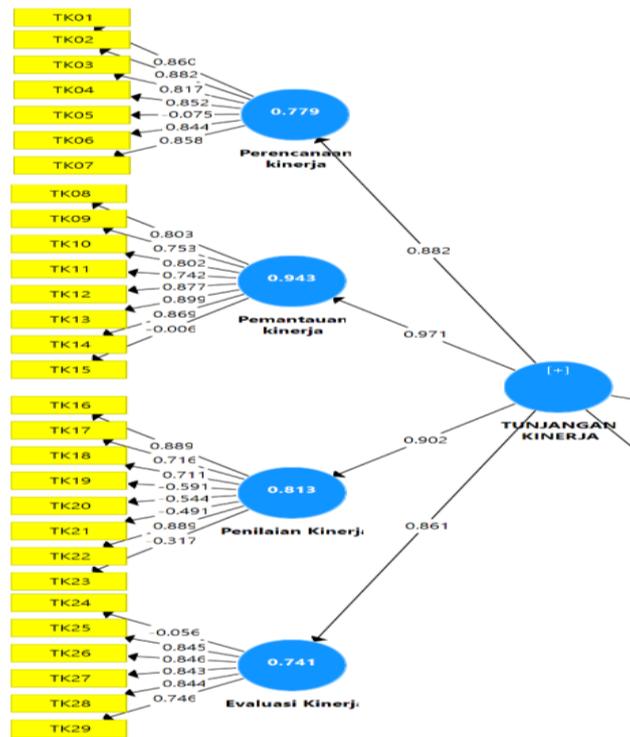
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model- Partial Least Square (PLS-SEM), dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS-3* dalam model dan pengujian hipotesis. Tahapan dalam analisis data dengan PLS-SEM digunakan dua model yaitu model pengukuran (*Outer Model*) dan pengujian model structural (*Inner Model*).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran/ *Outer Model* di dalam PLS-SEM dilakukan dengan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

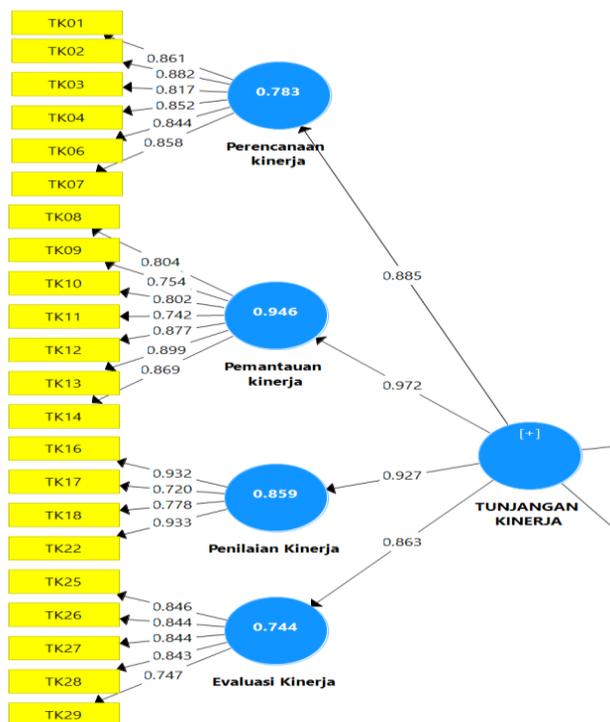
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Eksogen

Validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang membentuk konstruk atau variabel laten diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) pada konstruk eksogen, yaitu Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja.



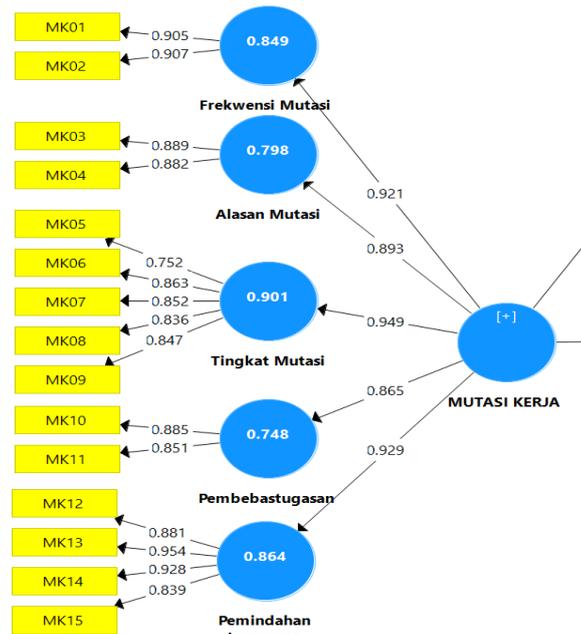
Gambar 1. Uji CFA Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan Gambar 1. Uji CFA Variabel Tunjangan Kinerja, terdapat indikator dengan *factor loading* < 0,7, yaitu TK05, TK15, TK19, TK20, TK21, TK23 dan TK24 yaitu sehingga indikator tersebut harus di keluarkan dari model.



Gambar 2. Uji CFA-2 Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan Gambar 2 Uji CFA-2 Variabel Tunjangan Kinerja, sudah tidak terdapat *factor loading* < 0,7. Tahap selanjutnya melakukan uji CFA pada variabel Mutasi Kerja.

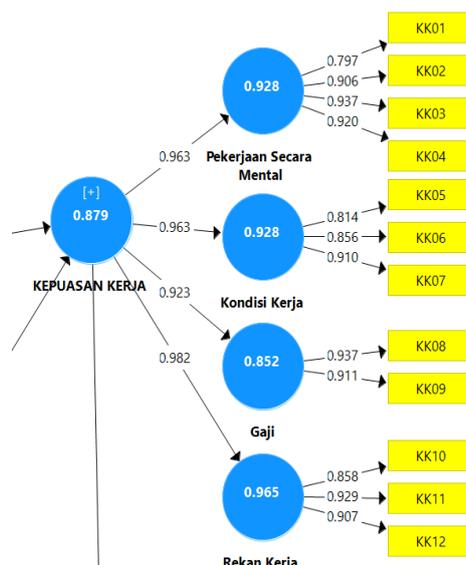


Gambar 3. Uji CFA Variabel Mutasi Kerja

Berdasarkan Gambar 3 Uji CFA-2 Variabel Mutasi Kerja, tidak terdapat *factor loading* < 0,7, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

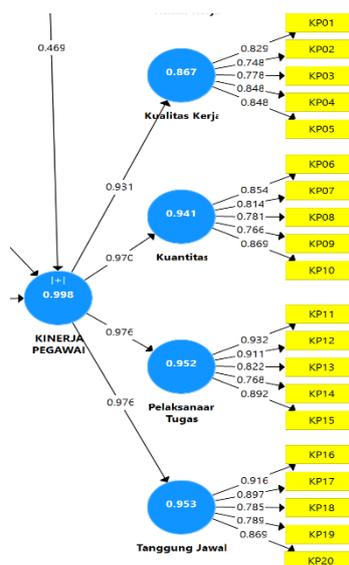
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Endogen

Pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA), pada Model CFA Endogen (Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai).



Gambar 4. Uji CFA Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 4. Uji CFA Variabel Kepuasan kerja, sudah tidak terdapat *factor loading* < 0,7. Tahap selanjutnya melakukan uji CFA pada variabel Kinerja Pegawai.



Gambar 5. Uji CFA Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 5 Uji CFA-2 Variabel kinerja pegawai, tidak terdapat *factor loading* < 0,7, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Pengujian Determinasi

Uji determinasi terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square. R-Square dan R-Square adjusted untuk mengetahui berapa persen variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen. Nilai R-Square ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut:

Nilai Keباikan dan Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Tabel 4. Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,067	0,067

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Nilai kebaikan dan kecocokan Model dapat dilihat dari nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok).

Uji R- Square

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen/ Dependen	R Square
Kepuasan Kerja	0,876
Kinerja Pegawai	0,898

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Tabel 5. diperoleh nilai R Square pada variabel Kinerja sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X1), Mutasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada variabel Kepuasan Kerja nilai R Square sebesar 0,898 yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2)

secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 89,8 %. Sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai Persentase dan Tingkat pengaruh Antar Variabel

Tingkat pengaruh antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai F Square. Apabila nilai F Square lebih dari 0,35 maka tingkat pengaruh besar, apabila nilai F Square 0,15-0,35 maka tingkat pengaruh sedang, apabila nilai F Square 0,02-0,15 maka tingkat pengaruh kecil, apabila nilai F Square lebih kecil dari 0,02 maka dapat diabaikan karena dianggap tidak ada pengaruh.

Tabel 6. F-Square

	f-square	Keterangan
Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,370	Tingkat Pengaruh besar
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Pegawai	0,067	Tingkat Pengaruh kecil
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,030	Tingkat Pengaruh kecil
Mutasi Kerja -> Kinerja Pegawai	6,689	Tingkat Pengaruh besar
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,557	Tingkat pengaruh besar

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2024).

Nilai Relevansi Prediksi

Nilai relevansi prediksi suatu model dapat dilihat dari nilai Q Square, apabila nilai Q Square lebih dari 0 maka dinyatakan model tersebut memiliki tingkat prediksi yang relevan, sebaliknya apabila nilai Q Square kurang dari 0 maka dinyatakan tidak adanya relevansi prediktif.

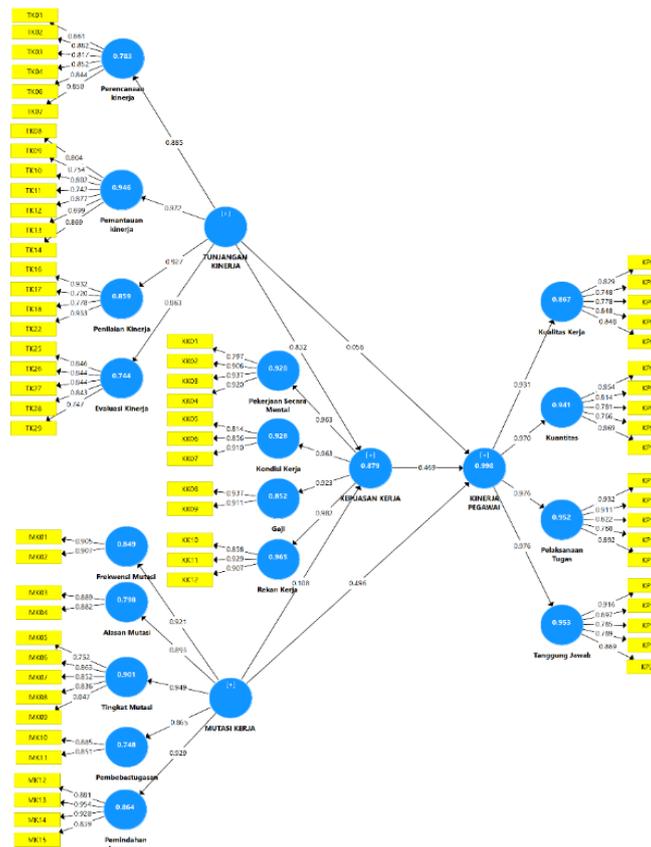
Tabel 7. Q-Square

	SSO	SSE	Q²(=1-SSE/SSO)	Keterangan
Kepuasan Kerja	3600,000	1326,592	0,632	Relevansi Prediksi Kuat
Kinerja Pegawai	6000,000	2144,645	0,643	Relevansi Prediksi Kuat

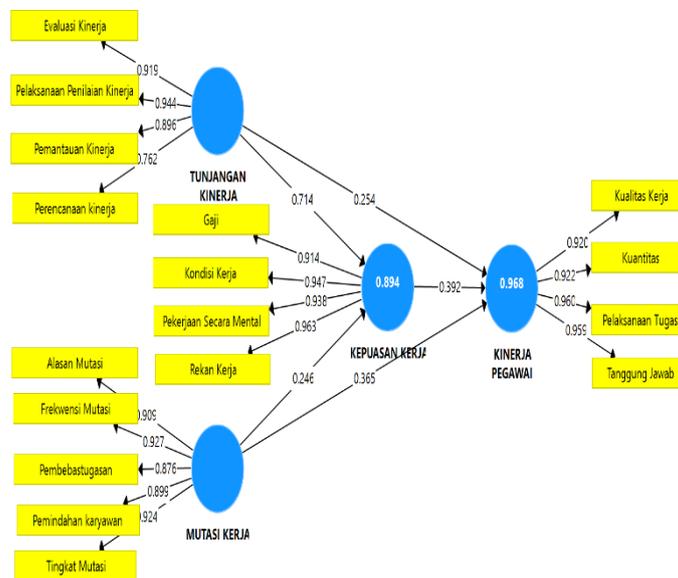
Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2024).

Pengukuran Model Struktural

Kecocokan model pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS. dengan pertimbangan bahwa metode PLS dapat mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks walaupun ukuran sampel relatif kecil dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. Hasil pengujian model struktural pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 6 berikut:



Gambar 6. Stage I -PLS-SEM (Indikator)
 Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2024).



Gambar 7. Stage II- PLS-SEM (Dimensi)
 Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2024).

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Gambar 7, bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini diatas nilai yang dipersyaratkan yakni diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan valid. Menilai signifikansi pengaruh langsung dari model struktural dapat terlihat dari nilai *P-value* dalam tabel *Path Coefficient*. Nilai signifikansi pengaruh langsung antara variabel eksogen dan endogen terlihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,714	0,000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Pegawai	0,254	0,000
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,246	0,000
Mutasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,365	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,392	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2024).

Path coefficient yang ditunjukkan pada Tabel 8. dapat dilihat nilai pada *original sample*. menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai negeri polri pada Polda Sumatera Selatan sebesar 0,714. Mutasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Polri pada Polda Sumatera Selatan sebesar 0,246. Kepuasan Kerja berpengaruh positif sebesar 0,392 terhadap kinerja pegawai. Tunjangan Kinerja berpengaruh positif sebesar 0,254 terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri. Mutasi Kerja berpengaruh positif sebesar 0,365 terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri. Nilai signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen dan endogen terlihat pada Tabel 9:

Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,096	0,000
Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,280	0,000

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan pengaruh tidak langsung Mutasi Kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Polri pada Polda Sumsel sebesar 0,096. Pengaruh tidak langsung Tunjangan Kinerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Polri pada Polda Sumsel sebesar 0,280. Berikut ini hasil nilai pengujian hipotesis dari model structural yang telah diolah menggunakan Smart PLS:

Tabel 10. Tabel Hipotesis

Variabel	Effect	P Values	Keterangan	Hasil Hipotesis
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Pegawai	0,254	0,000	Signifikan	H1 : Diterima
Mutasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,365	0,000	Signifikan	H2 : Diterima
Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,714	0,000	Signifikan	H3: Diterima
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,246	0,000	Signifikan	H4 : Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,392	0,000	Signifikan	H5 : Diterima
Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,280	0,000	Signifikan	H6 : Diterima
Mutasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,096	0,000	Signifikan	H7 : Diterima

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,254 dengan *p-value* 0,000, Hipotesis 1 diterima. Tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja jika pegawai percaya bahwa upaya ekstra mereka akan dihargai dengan tunjangan yang memadai. Tunjangan kinerja dianggap sebagai faktor motivasional yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika tunjangan kinerja diberikan sebagai pengakuan atas prestasi kerja yang baik, pegawai cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik (Maslow et al., 2013). Sejalan dengan penelitian (Najoan et al., 2018), (Iryani et al., 2022), (Jennifer et al., 2022), (Maskuri & Suyanto, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,365 dengan *p-value* 0,000 Hipotesis 2, diterima. Hubungan antara mutasi terhadap kinerja pegawai, mutasi kerja akan bekerja dengan efektif jika tanggungjawab yang diberikan kepada anggota kepolisian yang dipindahkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi mereka. Jika anggota kepolisian yang dipindahkan dan diberi tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian mereka, mereka akan dapat berkinerja dengan baik. Semakin baik mutasi yang dilakukan oleh instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika mutasi yang dilakukan perusahaan tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun (Rantotanio & Sumartik, 2022). Sejalan dengan penelitian (Suparinah, 2018), (Marlina, 2021), (Sabar et al., 2018) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kepuasan kerja

Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,714 dengan *p-value* 0,000. Hipotesis 3, diterima. Tunjangan kinerja yang diberikan dengan adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui melalui tunjangan kinerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi (Steers, 2015). Sejalan dengan penelitian (David Roringkon et al., 2021), (Iryani et al., 2022), (Maskuri & Suyanto, 2023) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,246 dengan *p-value* 0,000. Hipotesis 4, diterima. Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja merupakan perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga pelaksanaan mutasi pegawai yang baik akan memberikan pengaruh semakin tingginya kepuasan kerja (Hasibuan, 2017). Sejalan dengan penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022), (Sedarmayanti & Gunawan, 2019) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,392 dengan *p-value* 0,000. Hipotesis 5, diterima. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa kebahagiaan secara keseluruhan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan hidup yang lebih luas termasuk kinerja di tempat kerja (Locke & Latham, 2012). sejalan dengan penelitian (Maskuri & Suyanto, 2023), (Desi, 2013), (Nurrohmat & Lestari, 2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Tunjangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,280. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh lebih besar melalui kepuasan kerja, dibandingkan dengan tunjangan kinerja secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai *Full mediation*, artinya secara signifikan variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel mediator. Hipotesis 6 di terima.

Tunjangan kinerja yang adil, relevan dan terkait langsung dengan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. Tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan kinerja individu dapat memberikan sinyal positif tentang penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang cenderung berkinerja tinggi jika mereka percaya bahwa usaha akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan dihargai, dalam konteks tunjangan kinerja berkaitan langsung dengan kinerja yang baik akan cenderung termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Robbins, 2018). Sejalan dengan penelitian (Maskuri & Suyanto, 2023), (Desi, 2013), (Nurrohmat & Lestari, 2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja.

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,096. Mutasi kinerja memiliki pengaruh lebih kecil melalui kepuasan kerja, dibandingkan dengan mutasi kinerja secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai *Partial mediation*, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis 7 di terima.

Mutasi atau perpindahan jabatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika mutasi tersebut sesuai dengan keahlian dan minat pegawai, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi pegawai untuk berkerja lebih baik di posisi yang baru. Mutasi yang dipandang positif oleh pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan berdampak pada kinerja pegawai (Lawrence et al., 1967). Sejalan dengan penelitian (Rantotanio & Sumartik, 2022), (Fitriani et al., 2022), (Parmin, 2018), (Selpitri et al., 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik. Pertama, tunjangan kinerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri di Polda Sumatera Selatan. Kedua, mutasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri di wilayah yang sama. Selain itu, tunjangan kinerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Polri, dan hal yang sama juga berlaku untuk mutasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Lebih lanjut, kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Polri. Menariknya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi, baik antara tunjangan kinerja dan kinerja Pegawai Negeri Polri, maupun antara mutasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Polri di Polda Sumatera Selatan. Dengan demikian, penelitian ini mengungkap pentingnya tunjangan kinerja dan mutasi kerja tidak hanya secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Aliffia, Y., & Putri, N. E. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 68–76. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i3.64>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- David Roringkon, Y., Paramata, R. M., & Yakup. (2021). The Effect of Work Discipline and Increase in Performance Allowances on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of State Civil Servants (Asn) in the Gorontalo Provincial Judiciary Environment Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kine. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79–90.
- Desi, I. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Geng, C., Xue, L. C., Roel-Touris, J., & Bonvin, A. M. J. J. (2019). Finding the $\Delta\Delta G$ spot: Are predictors of binding affinity changes upon mutations in protein–protein interactions ready for it? *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Molecular Science*, 9(5), 1–14. <https://doi.org/10.1002/wcms.1410>
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Bisma*, 11(2), 187. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>
- Hartati, S., Handayani, L., & Solikhah. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 5(1), 5–13. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v5i1.1020>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Indrawati, D. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, Vol. 7 No.*, 135–142.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354.
- Jennifer, Syawaluddin, Putra, A., & Goh, T. S. (2022). *Pengaruh Reward dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(3), 544–550. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i3.11441>
- Junaidi, & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *eCo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>
- Karim, D. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Bangga. *Jurnal Imiah Clean Government*, 2(2), 189–201.
- Kim, H., & Stoner, M. (2018). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>

- Kurniawan, R., Alfarisi, I., Susanto, J., Chotib, H. M., & Anggraini, Z. (2021). Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Polres Bungo. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(2), 200–210. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i2.1849>
- Lawrence, Paul, & Lorsch, J. (1967). *Organizational and Environment Cambridge*. Harvard University Press.
- Layuk, S. A., Gunawan, & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasayarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2012). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. In *American Psychologist* (Vol. 57, Issue 9). <https://doi.org/10.1037//0003-066X.57.9.705>
- Malayu, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, Pengertian dan Masalah. In *Penerbit Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., & Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Girian Kota Bitung. *Journal Productivity*, 3(1), 54–60.
- Marlina. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negeri Kabupaten ToliToli. *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 2(6), 1715–1722.
- Maskuri, & Suyanto. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 1210–1225. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>
- Maslow, A. H., Herzberg, F., & McClelland, D. (2013). *Job Satisfaction*. West Virginia University.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Parmin. (2018). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkata Desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen). *Junral Fokus Bisnis*, 17(02), 47–57.
- Peraturan Kepala Kepolisian RI No 7. (2020). *Tata Cara Pembrian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Perkap Kepolisian RI No 7, 14 (2020).
- Rantotanio, A., & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa. *Jimak*, 1(1), 47–56.
- Robbins, P. S. (2018). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi) alih bahasa Drs. Benyamin Molan* (Tenth Edit). Salemba Empat.
- Sabar, N. D., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2328–2337.

- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu*, 1(1), 109–116.
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Selpitri, W., Eliyusnadi, & Arieska. (2016). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dikantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh. *JAN Maha*, 15(2), 1–23.
- Sinambela, & Lijan, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2015). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku (Alih Bahasa Magdalena)*. Erlangga.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 426–438.
- Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2017). Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 93–102.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Tirta, Y. D., & Bahri, S. (2019). *ANALISIS TUNJANGAN KINERJA POLRI DI DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN Analysis of Assessment of Polri Performance at The Sulawesi Police of South*. 1(2), 16–23.
- Tjahjono, H. K., & Riniarti, R. (2015). Evaluasi keadilan praktik tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan di Kantor BPS DIY. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 124–131. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss2.art3>
- Undang-undang No 2. (2002). *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Wati, I. gusti A. S. P., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. *Widya Amrita*, 1(2), 630–642.
- Wickramasinghe, H. K. J. P., Kramer, A. J., & Appuhamy, J. A. D. R. N. (2019). Drinking water intake of newborn dairy calves and its effects on feed intake, growth performance, health status, and nutrient digestibility. *Journal of Dairy Science*, 102(1), 377–387. <https://doi.org/10.3168/jds.2018-15579>