



Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Herminus Bou¹, Philipus Tule², Agapitus H Kaluge³, Stanis Man⁴, Yulius Yasinto⁵, Anggraeny Paridy⁶

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, herminusbou@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, philipustule@unwira.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, agapituskaluge@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, stanisman08@gmail.com

⁵ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, yasinto@hotmail.com

⁶ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, anggraenyparidy11@gmail.com

Corresponding Author: herminusbou@gmail.com

Abstract: *The purpose of writing this study is 1) An overview of education levels, transfers, work motivation, and ASN performance at the Belu Regency Satpolpp Office. 2) Level of education, mutation, and work motivation in influencing the performance of ASN at the Belu District Satpolpp Office. 3) The level of education and transfers in influencing ASN work motivation at the Belu District Satpolpp Office. 4) The level of education in influencing ASN performance at the Belu Regency Satpolpp Office through work motivation which is an intervening variable. 5) Movements affect ASN performance at the Belu Regency Satpolpp Office through work motivation which is an intervening variable. Furthermore, the research data was processed and analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of the descriptive statistical analysis make it clear if the level of education, mutation, work motivation, and performance are in a good category. The results of the F test and t-test show if the level of education and transfers affect the performance of ASN Satpolpp Belu Regency. Then, work motivation without directly affecting the performance of ASN in the Belu Regency Satpolpp Office. The level of education has an indirect effect on performance through work motivation which is an intervening variable in the inferential statistical analysis which is not significant; including mutations do not have a significant impact on performance through work motivation which is the intervening variable.*

Keyword: *Performance, Education Level, Mutations, Work Motivation.*

Abstrak: Penulisan kajian ini bermaksud guna: 1) Gambaran perihal tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja maupun kinerja ASN pada Kantor Satpolpp Kabupaten Belu. 2) Tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja ASN di Kantor

Satpolpp Kabupaten Belu. 3) Tingkat pendidikan dan mutasi dalam memengaruhi motivasi kerja ASN di Kantor Satpolpp Kabupaten Belu. 4) Tingkat pendidikan dalam memengaruhi kinerja ASN di Kantor Satpolpp Kabupaten Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening. 5) Mutasi memengaruhi kinerja ASN di Kantor Satpolpp Kabupaten Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening. Selanjutnya, data peneliti diolah dan analisis menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Hasil analisis statistik deskriptif memperjelas bila tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja, kinerja tergolong berkategori baik. Hasil uji F maupun uji t memperllihatkan bila tingkat pendidikan dan mutasi memengaruhi kinerja ASN Kantor Satpolpp Kabupaten Belu. Kemudian, motivasi kerja tanpa memengaruhi secara langsung kepada kinerja ASN Kantor Satpolpp Kabupaten Belu. Tingkat pendidikan memengaruhi tidak langsung bagi kinerja melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening dalam analisis statistik inferensial tidak signifikan; termasuk mutasi tidak memengaruhi bermakna bagi kinerja melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening.

Kata Kunci: Kinerja, Tingkat Pendidikan, Mutasi, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi terpengaruh oleh kinerja pegawai, begitupun organisasi pemerintah. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) akan meningkat apabila diatur dengan manajemen yang baik dan benar. Berbicara tentang kinerja ASN bukan merupakan suatu hal yang baru karena kinerja ASN merupakan sorotan publik yang selalu berkonotasi negatif dengan anggapan bahwa urusan di pemerintahan terlalu berbelit-belit, lamban, tidak efektif dan efisien bahkan masih ditemukan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), yang tidak bisa dianggap benar atau salah.

Dengan menyampaikan visi dan misi sebagai kepala negara terpilih masa periode 2019-2024, Presiden Jokowi menginstruksikan perihal tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya demi mengembangkan sumberdaya manusia Indonesia. Pemerintah terus berupaya melakukan perubahan dalam tatanan birokrasi karena ASN dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman sebab ASN pada era masyarakat 4.0 (*four Point Zero*) dihadapkan dengan berbagai persoalan yang lebih kompleks sehingga menuntut ASN menjadi pelayanan yang lebih profesional dan handal yang mampu bersaing.

Pemerintah bersama lembaga legislatif terus melakukan kajian dengan merevisi aturan-aturan terkait ASN. Hal ini dapat dipahami sebagai bentuk perwujudan *good governance* dimana UU No.43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian digantikan oleh UU No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara. Sesuai peraturan ini, ASN ialah profesi bagi pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintahan. Aturan ini mengubah paradigma baru bagi ASN yang dituntut untuk menjadi pelayan masyarakat yang profesional, berintegritas tinggi dan bersih dari praktik KKN, berkinerja tinggi, bebas dari intervensi dan dinamika politik serta mampu menjadi perekat dan menjaga keutuhan Negara berdasar Pancasila maupun UUD 1945.

Guna menerapkan kinerja yang tinggi dari ASN, serta bebas dari intervensi dan dinamika politik, melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, pemerintah menerbitkan Permen Nomor 40 Tahun 2018 mengenai Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Aturan ini mengatur perihal tata kelola ASN berdasar kualifikasi, kemampuas, kinerja adil mapun wajar tanpa melihat perbedaan politik, suku, ras, jenis kelamin, serta agama sehingga ASN bekerja secara profesional untuk mewujudkan kinerja organisasi pemerintah yang optimal.

Kinerja pemerintah pusat atau daerah ditentukan oleh kinerja kementerian/lembaga dan kinerja organisasi perangkat daerah untuk tingkat Provinsi/Kota dan Kabupaten. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP), yaitu organisasi perangkat daerah yang berada di seluruh provinsi/kota dan kabupaten seluruh Indonesia. ASN yang bekerja di kantor SATPOLPP memiliki kekhususan karakteristik dan jenis pekerjaan yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah. Pembentukan SATPOLPP bermaksud guna melaksanakan tugas penegakan peraturan daerah (perda) maupun peraturan kepala daerah (perkada) perihal penyelenggaraan tata tertib umum dan ketenteraman, termasuk upaya perlindungan masyarakat. SATPOLPP berfungsi guna menyusun program penegakan perda/perkada, melaksanakan kebijakan penegakan perda/perkada, mengawasi masyarakat, aparatur maupun lembaga hukum terhadap penyelenggaraan perda/perkada, serta melaksanakan peran lainnya sesuai tugas yang didapat dari kepala daerah berdasar aturan undang-undang.

Kekhususan yang dimaksud meliputi kewenangan tugas, budaya organisasi serta seragam dan atribut yang digunakan oleh ASN kantor SATPOLPP. Kewenangan diamanatkan dalam UU Nomor 23 Tahun 2014, yaitu SATPOLPP berkewenangan melaksanakan penindakan nonyustisial kepada masyarakat, aparatur maupun lembaga hukum yang melanggar perda/perkada, menindak masyarakat, aparatur maupun lembaga hukum yang mengganggu tata tertib umum atau ketenteraman masyarakat, menjalankan tindakan administratif kepada masyarakat, aparatur ataupun lembaga hukum yang melanggar perda/perkada. SATPOLPP pun berkewenangan melaksanakan penyelidikan kepada masyarakat, aparatur maupun lembaga badan hukum yang diduga melanggar perda/perkada melalui penyidik pegawai negeri sipil (PPNS).

Budaya organisasi SATPOLPP mengadopsi budaya semi militer dan sistem “satu komando” dalam setiap pergerakannya dimana pemegang komando adalah kepala satuan polisi pamong praja (KASATPOLPP) dengan mempertanggungjawabkan diri kepada gubernur/walikota melalui sekertaris daerah provinsi/kota di tingkat provinsi/kota, dan bupati melalui sekretaris daerah kabupaten untuk tingkat kabupaten. Seragam yang dipergunakan ASN kantor SATPOLPP tidak sama seperti ASN yang bekerja di organisasi perangkat daerah lainnya.

ASN dan pegawai tidak tetap atau tenaga kontrak daerah (TEKODA) yang bekerja di kantor SATPOLPP disebut polisi pamong praja, dalam pelaksanaan tugas maupun peran kantor SATPOLPP berpedoman kepada UU Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah, PP Nomor 16 Tahun 2018 mengenai Satuan Polisi Pamong Praja, Permendagri No. 26 Tahun 2020 mengenai Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, serta Perlindungan Masyarakat serta PERDA dan PERKADA.

Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu dibentuk dengan Peraturan Bupati Belu No. 44 tahun 2016, di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu terdapat 1 kepala, 1 sekretaris, 5 bidang, 3 subbagian, dan 10 seksi. Kekhususan karakteristik dan jenis pekerjaan serta penampilan yang berbeda menuntut polisi pamong praja Kab. Belu berkinerja yang baik. Pandangan masyarakat umum terhadap polisi pamong praja di Kab. Belu, terkhusus tugas di lapangan menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

Polisi Pamong Praja Kab. Belu lebih banyak menghadapi berbagai persoalan dengan masyarakat umum. Sikap humanis, pendekatan persuasif dalam melaksanakan perintah atasan serta kemampuan untuk menjelaskan peraturan-peraturan mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal.

Tabel 1. Perbandingan Capaian Kinerja Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu Selama 2 Tahun Terakhir

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Mewujudkan	Terlibat dalam	2 kali	2 kali	100	2 kali	2 kali	100

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
	peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	sosialisasi undang-undang						
		Mengikuti bimbingan teknis penerapan aturan undang-undang	3 kali	1 kali	33	3 kali	2 kali	66
		Terlaksananya program meningkatkan kapasitas anggota SATPOLPP	3 kali	2 kali	66	3kali	2 kali	66
		Mengikuti HUT Polisi Pamong Praja	2 kali	2 kali	100	2 kali	2 kali	100
2.	Meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan	Tersedianya petugas pengendali keamanan lingkungan	153 orang	153 orang	100	155 orang	155 orang	100
3.	Terwujudnya pemeliharaan KAMTIBMAS & Pencegahan tindak kriminal	Terwujudnya penegakkan PERDA/PERBUB serta peraturan daerah lainnya	7 perda	6 perda	85	7 perda	4 perda	57
		Terwujudnya penyidikan terhadap pelanggaran PERDA/PERBUB serta peraturan daerah lainnya	5 kasus	4 kasus	80	4 kasus	3 kasus	75
		Terwujudnya pelaksanaan pengamanan dan pengamanan unjuk rasa maupun kerusuhan massa	6 kali	4 kali	66	5 kali	4 kali	80
		Terwujudnya pembinaan maupun operasi tata tertib umum dan ketentraman masyarakat	4 kali	3 kali	75	6 kali	5 kali	83
		Terlaksananya pengawalan pejabat Negara/orang-orang penting	10 kali	8 kali	80	12 kali	10 kali	83
		4.	Terwujudnya pemberdayaan masyarakat untuk menjaga KAMTIBMAS	Terlaksananya fasilitasi pemberdayaan SATLINMAS	1.550 orang	1.550 orang	100	1.550 orang
5.	Mewujudkan upaya meningkatkan kesiagaan & mencegah bahaya kebakaran	Tersedianya sarana maupun prasarana untuk mencegah bahaya kebakaran yang memadai	7 jenis	5 jenis	71	7 jenis	4jenis	57
		Terwujudnya	69 kasus	45 kasus	65	69 kasus	35 kasus	50

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja					
			2019			2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
		peningkatan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran						

Sumber: LAKIP SATPOLPP Kab. Belu

Uraian tersebut memperjelas sasaran strategis dari 5 bidang pada kantor SATPOLPP Kabupaten Belu. Bidang tersebut terdapat total 13 indikator kinerja yang harus dicapai, namun selama 2 tahun terakhir kantor SATPOLPP Kabupaten Belu sekadar bisa mencapai target 100% untuk 4 indikator kinerja saja yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.

Bidang Sumber Daya Aparatur ada 1 target strategis dengan empat indikator kinerja: selama 2 tahun terakhir ada 2 indikator kinerja yang tidak terwujud 100%. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat ada 1 target strategis dengan 1 indikator kinerja: selama 2 tahun terakhir terealisasi 100%. Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Daerah ada 1 target strategis dengan 5 indikator kinerja: 2 (dua) tahun terakhir semua indikator kinerja tidak mencapai 100%. Bidang Perlindungan Masyarakat ada 1 target strategis dengan 1 indikator kinerja dimana selama 2 tahun terakhir terealisasi 100%. Bidang Pemadam Kebakaran terdapat 1 target strategis dengan 2 indikator kinerja semua indikator kinerja tidak mencapai 100%.

Jumlah keseluruhan polisi pamong praja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu tahun 2022 berjumlah 159 orang. Jumlah ASN yang berstatus PNS 50 orang sedangkan ASN yang berstatus PPPK tidak ada, oleh sebab itu pemerintah daerah Kabupaten Belu melalui kantor SATPOLPP merekrut TEKODA berjumlah 109 orang. Kondisi riil di lapangan menuntut kantor SATPOLPP Kabupaten Belu merekrut TEKODA untuk membantu pelaksanaan tugas, perekrutan TEKODA menjadi polisi pamong praja didominasi oleh tenaga kontrak daerah yang berijazah SMA.

Dalam pelaksanaan tugas menertibkan PERDA dan PERKADA di lapangan sering terjadi gesekan dengan masyarakat yang berujung bentrok antara masyarakat dan polisi pamong praja hal ini diduga disebabkan oleh ketidakcakapan dari polisi pamong praja, ketidakmampuan berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat, tidak memiliki keahlian tertentu serta tidak memiliki pengetahuan yang baik terkait PERDA dan PERKADA maupun peraturan lainnya. Gesekan dapat dihindari apabila polisi pamong praja yang bertugas memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang memadai. Pemaparan ini sama seperti teori yang disampaikan Mangkunegara (2002:67), memaparkan bila pendidikan yang layak guna melaksanakan tugas mampu memperoleh kinerja yang dihendaki.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Polisi Pamong Praja Kantor SATPOLPP Kab. Belu

NO	PENDIDIKAN	GOLONGAN ASN												TEKODA			JLH
		IV			III			II			I						
		L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH				
1	SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	SMP	-	-	-	-	-	-	4	-	4	1	-	1	2	-	2	7
3	SMA	1	-	1	13	1	14	14	1	15	-	-	-	82	16	98	128
4	DIPLOMA	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2
5	S1	3	1	4	8	1	9	-	-	-	-	-	-	6	2	8	21
6	S2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
7	S3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		50												109			159

Subag Umum & Kepegawaian Tahun 2022

Uraian tersebut memperjelas bila jumlah seluruh polisi pamong praja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu sebanyak 159 orang dengan jumlah polisi pamong praja ASN yang berstatus PNS 50 orang dan polisi pamong praja berstatus TEKODA 109 orang. Klasifikasi polisi pamong praja berdasarkan tingkat pendidikan masih didominasi tingkat pendidikan SMA yakni sebesar 128 orang merupakan gabungan antara 30 orang ASN yang berstatus PNS dan 98 orang TEKODA, disusul polisi pamong praja dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang (13 orang ASN berstatus PNS dan 8 orang TEKODA), SMP berjumlah 7 orang (5 orang ASN berstatus PNS dan 2 orang TEKODA), ASN dengan tingkat pendidikan DIPLOMA sebanyak 2 orang (1 orang ASN berstatus PNS dan 1 orang TEKODA) dan ASN dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang, dari data di atas polisi pamong praja berstatus TEKODA lebih banyak dari jumlah polisi pamong praja berstatus ASN perihal ini tentu cukup memengaruhi pembagian tugas di lapangan.

Ada bermacam metode yang bisa dilaksanakan oleh organisasi demi mengoptimalkan hasil kerja karyawannya, seperti pemberian motivasi. Motivasi ialah upaya guna mengoptimalkan hasil/prestasi kerja. Kinerja pada diri karyawan bakal rendah bila mereka tidak termotivasi untuk menjalankan tugas kerja. Lain bila karyawan termotivasi tinggi, maka ia bakal berkinerja sama tingginya.

Fenomena motivasi kerja yang ditemukan dalam observasi awal berupa pernyataan sikap yang diucapkan oleh beberapa pegawai berstatus PNS dan TEKODA yang bertingkat pendidikan SMA dan SMP mereka sering mengatakan bahwa “kami hanya berijazah SMA dan SMP bekerja biasa-biasa saja karena kami tidak mungkin mendapatkan jabatan dengan ijazah sekarang”. Fenomena lain yang ditemukan berdasarkan observasi awal yaitu ASN berstatus PNS yang dimutasi dari organisasi perangkat daerah lain masuk ke kantor SATPOLPP karena tindakan pelanggaran, cenderung lambat dalam bekerja dan tidak ada motivasi kerja karena mereka merasa sedang menjalani hukuman dengan pindah ke kantor SATPOLPP. Dari fenomena tersebut, memperjelas bila pegawai bertingkat pendidikan rendah dan pegawai yang dimutasi karena pelanggaran memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga bisa memengaruhi kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu.

Semakin termotivasi polisi pamong praja Kabupaten Belu dalam bekerja maka mereka akan dengan sukarela dan dengan sepenuh hati bekerja demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi yang rendah dari polisi pamong praja Kabupaten Belu akan berpengaruh terhadap kinerja kantor SATPOLPP Kabupaten Belu dan tujuan yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2015) memaparkan bila motivasi sebagai tahap guna memperjelas kekuatan, tujuan maupun ketekunan seseorang selama berupaya demi memperoleh tujuan. Seseorang dengan motivasi tinggi bakal mempertahankan diri untuk menjalankan tugas dan mengarahkannya untuk bekerja secara optimal. Motivasi pun dipahami sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan kemampuan secara optimal untuk mempermudah organisasi memperoleh tujuan, yang ditentukan oleh kemampuan usaha itu selama menyanggupi bermacam kebutuhan pribadi.

Siagian dalam Dewi (2017), mutase berperan guna memberi pengalaman baru, menambah pengetahuan maupun keterampilan pegawai, menghindar dari rasa jenuh, mengisi lowongan yang tersedia, serta memaksimalkan motivasi pegawai. Hasibuan (2016) memaparkan bila mutasi bermaksud guna mengoptimalkan produktivitas, menentukan posisi/tugas seseorang sesuai keterampilan, mengoptimalkan pengetahuan, mengarahkan ke rencana karier, dan menyeimbangkan struktur organisasi.

Tabel 3. Jumlah Pegawai Yang Dimutasi ke kantor SATPOLPP 2 Tahun Terakhir

No	Jumlah Pegawai Yang dimutasi	Tahun
1	15 Orang	2020
2	20 Orang	2021

Kantor BKPSDM Kab.Belu Tahun 2022

Berdasar wawancara dengan kepala bidang mutasi Kantor BKPSDM Kabupaten Belu mutasi diberikan kepada pegawai berdasar mekanisme yang berlaku. Mutasi diberikan apabila pegawai yang bersangkutan dianggap perlu untuk mengisi kekosongan jabatan, kekurangan pegawai maupun karena alasan pembinaan maka yang bersangkutan akan diberikan SPT (Surat Perintah Tugas) yang dikeluarkan oleh kantor BKPSDM. Menurut kepala bidang mutasi dari jumlah pegawai yang dimutasi ke kantor SATPOLPP Kabupaten Belu terdapat beberapa pegawai yang dimutasi karena alasan pembinaan karena melakukan pelanggaran pada instansi asal tutur kepala bidang mutasi BKPSDM.

Mutasi di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu lebih banyak mutasi masuk yaitu mutasi dari organisasi perangkat daerah lain dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Belu ke kantor SATPOLPP. Beberapa fakta yang ditemukan berdasar observasi awal ASN berstatus PNS yang dimutasi merupakan ASN yang bermasalah pada instansi asal. Hal ini menjadi fenomena karena bertentangan dengan tujuan dari mutasi yaitu untuk memperluas pengetahuan, mengisi kekosongan dan menghindari kejenuhan karena ASN yang dimutasi lebih dipahami sebagai bentuk hukuman untuk mendisiplinkan.

Mignonac dalam Budiman (2018) bila mutasi yang tidak dikehendaki karyawan bisa menurunkan mutu maupun kinerjanya, termasuk memicu resistensi. Sederhananya, mutasi muntul akibat menurunnya kemampuan kerja atau muncul kehendak untuk berhenti kerja. Selain itu fenomena lain yang ditemukan berdasar observasi awal yaitu masih terdapat ASN berstatus PNS yang sejak pertama diangkat menjadi PNS sampai mendekati masa pensiun tidak pernah mengalami mutasi baik itu mutasi untuk promosi jabatan maupaun mutasi untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja melalui mutasi mendatar. Hal tersebut cenderung mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Permasalahan di atas juga didukung oleh adanya kesenjangan dalam beberapa hasil penelitian terdahulu berupa pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja maupun mutasi kepada kinerja dengan hasil yang berbeda. Kajian Hendrayani (2020) mendapati bila tingkat pendidikan memengaruhi positif dan tidak bermakna bagi kinerja pegawai secara individual. Berbeda dengan Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016), menyebut bila tingkat pendidikan memengaruhi positif kepada kinerja pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.

Kajian Syafruddin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021) memperjelas bila motivasi kerja secara individual memengaruhi negatif dan bermakna bagi kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kajian Oktafiana Nanda Budi Lestari, Rini Nugraheni (2015), mendapati bila motivasi kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja pegawai PT Luxindo Nusantara Kota Semarang.

Melalui kajiannya, Nur Aini (2015), menemukan bila mutasi kerja tanpa memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja pegawai KJKS BMT ANDA Salatiga. Farida Hanum (2017) memperjelas bila terdapat pengaruh positif antara mutasi dan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Beracuan ke observasi awal, fenomena, dan kesenjangan penelitian terdahulu yang diperoleh, peneliti terdorong guna melaksanakan kajian berjudul *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*.

Beracuan pemaparan di atas, masalah pada kajian ini bisa peneliti rumuskan menjadi:

1. Bagaimana tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja, dan kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
2. Apakah tingkat pendidikan memengaruhi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
3. Apakah mutasi memengaruhi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
4. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
5. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?

6. Apakah mutasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu?
7. Apakah tingkat pendidikan memengaruhi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening?
8. Apakah mutasi memengaruhi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening?

METODE

Kajian ini berprosedur kajian kuantitatif dengan spesifikasi yang terstruktur secara jelas sedari awal sampai proses membuat desain kajiannya. Prosedur kajian kuantitatif beradasar ke filsafat positivisme, yang berguna untuk menganalisis sampel/populasi tertentu. Kemudian, terkait prosedur mengumpulkan data, maka peneliti mempergunakan instrumen kajian, sedangkan analisis datanya cenderung kuantitatif/statistik, yang bermaksud guna menguji hipotesis yang sudah direncanakan (Sugiyono, 2011:8). Kajian ini mengharuskan peneliti untuk pengembangan hipotesis berdasar kerangka pemikiran. Tahap berikutnya, yaitu mengujinya secara kuantitatif hingga ke temuan akhir berwujud hipotesis yang diuji (Ferdinand, 2014: 4).

Populasi ialah totalitas seluruh nilai hasil penghitungan, pengukuran kualitatif atau kuantitatif dengan kriteria tertentu perihal objek secara terperinci yang hendak menganalisis sifat-sifatnya (Riduwan, 2009:118). Populasi kajian ini ialah seluruh polisi pamong praja Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu yang berjumlah 159 orang. Sampel ialah subset dari populasi, meliputi beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2011:215). Suharsimi (2019:104) memaparkan bila populasi di bawah seratus orang, maka sampel diperoleh secara menyeluruh (menggunakan populasi). Namun, bila populasi di atas seratus orang, maka dapat mengambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah sampelnya.

Sugiyono (2002:80-83) memperjelas bila teknik ini berguna sebagai penentu jumlah sampel, jika populasi memiliki tingkatan meskipun tidak cukup proporsional. Untuk karyawan kantor SATPOLPP Kabupaten Belu populasinya berstrata tetapi kurang proporsional: berpendidikan S2, 1 orang berpendidikan S1, 21 orang berpendidikan DIPLOMA, 2 orang berpendidikan SMA, 128 orang dan pendidikan terakhir SMP 7 orang. Dengan begitu, 7 orang lulusan SMP, 2 orang pendidikan terakhir diploma dan 1 orang pendidikan terakhir S2 diperoleh seluruh sebagai sampel sebab tiga kelompok ini terlalu kecil bila membandingkannya dengan lulusan SMA dan lulusan S1.

Dalam kajian ini pertama ditetapkan sampel penelitian adalah 25 persen dari populasi yang berjumlah 159 orang pegawai Kantor SATPOLPP Kabupaten Belu yaitu berjumlah 39 orang pegawai. Selanjutnya menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* menghitung jumlah responden berstrata menggunakan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Penjelasan:

ni = Jumlah Sampel sesuai strata

n = Jumlah sampel secara keseluruhan

Ni = Jumlah Populasi sesuai strata

N = Jumlah populasi secara keseluruhan

Berdasar rumus di atas, jumlah sampel berstrata yang diperoleh untuk kajian ini ialah.

Tabel 4. Jumlah sampel menurut strata

SMP	:	7 Orang	7 Orang
SMA	:	128 X 39 Orang 159	31 Orang
DIPLOMA	:	2 Orang	2 Orang
S1	:	21 X 39 Orang 159	5 Orang
S2	:	1 Orang	1 Orang
JUMLAH	:		Orang

Berdasar tabel 4 di atas, diambil responden dari pegawai kantor SATPOLPP Kabupaten Belu, yaitu 1 pegawai dari berpendidikan SMP, 31 pegawai pendidikan SMA, 2 pegawai berpendidikan diploma, 5 pegawai berpendidikan S1, serta 1 pegawai dari tingkat pendidikan S2. Dengan begitu, didapat responden yang akan diteliti berjumlah 46 orang.

Sujarweni (2014:623) menuturkan bila hipotesis ialah jawaban sesaat atas tujuan kajian yang berlandaskan ke kerangka pemikiran maupun latar belakang, dan teori-teori para ahli. Berdasar perbedaan hasil kajian sebelumnya dan kerangka pemikiran teoretis, maka disusun hipotesis seperti:

1. Tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja dan kinerja di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.
2. Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
3. Mutasi memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kab. Belu.
4. Motivasi kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kab. Belu.
5. Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.
6. Mutasi memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja anggota SATPOLPP Kab. Belu.
7. Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kab. Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening.
8. Mutasi memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kab. Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1: Tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja dan kinerja di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik.

Berdasar uji statistik deskriptif, memperjelas bila variabel tingkat pendidikan (X1) berkategori baik dengan skor 78,8%, variabel mutasi (X2) termasuk kategori baik dengan skor 84,62%, variabel motivasi kerja (Y1) berkategori baik dengan skor 83,42% dan variabel kinerja pegawai (Y2) termasuk kategori baik dengan skor 84,1%. Perihal ini sama seperti hipotesis pertama, mengatakan tingkat pendidikan, mutasi, motivasi kerja dan kinerja di kantor SATPOLPP Kabupaten Belu baik sehingga hipotesis 1 **diterima**.

Hipotesis 2: Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.

Hasil uji hipotesis dua: tingkat pendidikan (X1) memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan (Y2), memperlihatkan nilai koefisien yang signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 2,759. Nilai ini di atas nilai T- tabel 1,96, serta nilai P value 0,006 di bawah alfa 0,05 sehingga hipotesis 2 terbukti dan **diterima**.

Nilai original sampel ialah positif 0,400 yang memperlihatkan arah hubungan kedua variabel adalah positif searah. Apabila tingkat pendidikan karyawan kian membaik sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan. Hasil kajian ini sesuai Sedarmayanti (2003:33), menyatakan bila tingkat pendidikan tinggi mendukung pegawai mencapai kinerja terbaik, mengingat bila pendidikan rendah bisa mengakibatkan tenaga kerja sulit memahami bermacam informasi terkait aktivitas kerjanya. Kian tinggi pendidikan, tentu kian efisien pegawai menjalankan tugas kerja. Mangkunegara (2002:67) memaparkan bila pendidikan yang layak guna melaksanakan tugas bisa memperoleh kinerja yang direncanakan.

Sesuai kajian milik Rendry Mamahit (2013), mendapati bila tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara. Kajian Rahel Mutiara Ratu dkk (2018) mendapati bahwa tingkat pendidikan memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Hipotesis 3: Mutasi memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.

Hasil uji hipotesis tiga: mutasi (X2) memengaruhi bermakna bagi Kinerja pegawai (Y2). Hasil ini memperjelas bila nilai koefisien yang signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 3,075. Nilai ini di atas nilai T- tabel 1,96, serta nilai P value 0,002 di bawah alfa 0,05 sehingga hipotesis 3 terbukti atau **diterima**.

Nilai original sampel ialah positif 0,442 hal ini memperlihatkan arah hubungan kedua variabel adalah positif searah sehingga apabila proses mutasi karyawan kian membaik, maka kinerja mereka pun kian meningkat. Mutasi menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, proses mutasi yang sesuai meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila proses mutasi tidak sesuai aturan atau karena tindakan disipliner kepada pegawai akan memengaruhi kinerja karyawan. Sama seperti teori Mignonac dalam Budiman (2018) bila mutasi tidak dihendaki karyawan bisa menurunkan kinerja maupun mutu kerjanya. sederhananya, bisa muncul perilaku penurunan kemampuan kerja bahkan kehendak pegawai untuk berhenti kerja.

Sama seperti kajian milik Navrathin Datu Sabar dkk (2017), menemukan bahwa mutasi memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja karyawan Kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi Utara. Kajian Ali Imron Asyari dkk (2021), mendapati bila tingkat pendidikan memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kab. Malang.

Hipotesis 4: Motivasi kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.

Hasil pengujian hipotesis empat: motivasi (Y1) memengaruhi bermakna bagi Kinerja pegawai (Y2) memperlihatkan nilai koefisien yang tidak signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 0,708. Nilai ini di bawah nilai T- tabel 1,96, serta nilai P value 0,479 di atas alfa 0,05 sehingga hipotesis 4 **ditolak**.

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena dengan tingkat pendidikan tinggi dan proses mutasi yang baik menyebabkan pegawai bekerja dengan optimal tanpa harus diberikan motivasi. Tingkat pendidikan yang tinggi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan karier yang cemerlang, proses mutasi menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dan nyaman menunjang pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Motivasi akan tumbuh dengan sendirinya dari dalam diri ketika semuanya berjalan sesuai aturan yang benar, akan tetapi bukan berarti motivasi kerja tidak diperlukan motivasi kerja tetap diperlukan manakala pegawai mulai melakukan kesalahan dan mengalami penurunan semangat kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelita Caroline Inaray dkk (2016) menemukan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Amanah Finance. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marco C. Kumar dkk(2021), yang menemukan menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.

Hipotesis 5: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.

Hasil pengujian hipotesis lima: Pengaruh signifikan tingkat pendidikan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y2) menunjukkan nilai koefisien yang signifikan dengan nilai T -Statistik sebesar 2,062. Nilai ini lebih besar dari nilai T- tabel 1,96. dan nilai P value 0,040 lebih kecil dari alfa 0,05. Maka hipotesis 5 terbukti, sehingga **diterima**.

Nilai original sampel adalah positif 0,293 hal ini menunjukkan arah hubungan kedua variabel adalah positif searah sehingga apabila tingkat pendidikan pegawai semakin baik, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dengan meningkatnya pendidikan pegawai maka akan meningkatkan keahlian, perubahan sikap dan perilaku serta pengetahuan sehingga memotivasi pegawai pada kantor SATPOLPP Kabupaten Belu untuk mencapai kinerja yang ditentukan oleh organisasi.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayasman (2013), yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian Kota Pariaman. Penelitian Desak Ketut Ratna Dewi dkk (2017), juga menemukan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Hipotesis 6: Mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu.

Hasil pengujian hipotesis enam: Pengaruh signifikan mutasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y2) menunjukkan nilai koefisien yang signifikan dengan nilai T-Statistik sebesar 5,228. Nilai ini lebih besar dari nilai T- tabel 1,96. dan nilai P value 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05. Maka hipotesis VI terbukti, sehingga **diterima**.

Nilai original sampel adalah positif 0,606 hal ini memperlihatkan arah hubungan kedua variabel adalah positif searah sehingga apabila proses mutasi pegawai makin baik, maka motivasi kerja karyawan pun kian mengalami peningkatan. Mutasi memengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang dimutasi karena alasan promosi jabatan, penyegaran maupun karena alasan indisipliner dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai meningkat atau menurun tergantung alasan mutasi yang diberikan kepada pegawai. Pendapat ini sesuai dengan teori dari Winardi dalam Manullang (2011), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah mutasi. Mutasi sebagai salah satu indikator dari faktor motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Dian Ratih Fikamissa Falegy dkk (2021), yang menemukan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Maluku Utara.

Hipotesis 7: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota SATPOLPP Kabupaten Belu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis tujuh merupakan pengaruh mediasi, dengan hasil pengujian hipotesis tujuh: Pengaruh signifikan tingkat pendidikan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (Y1) yang tidak signifikan dengan nilai T-Statistik sejumlah 0,679. Nilai ini di bawah nilai T- tabel 1,96, serta nilai P value 0,497 di atas alfa 0,05. Dengan begitu, hipotesis 7 **ditolak**. Tingkat pendidikan tidak memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil itu memperjelas bila kian baik tingkat pendidikan, tentu kinerja karyawan kian membaik sebab karyawan hendak berusaha mendapatkan karier yang cemerlang, selain itu pegawai dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 lebih berpeluang mendapatkan jabatan dibandingkan dengan pegawai yang berijazah SMP dan SMA karena pegawai yang berijazah sarjana sudah menyanggupi persyaratan dalam menduduki jabatan eselon sehingga mereka dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sehingga tingkat pendidikan tidak memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja melainkan tingkat pendidikan langsung memengaruhi kinerja.

Hipotesis 8: Mutasi memengaruhi bermakna bagi kinerja anggota SATPOLPP Kab. Belu melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening.

Hipotesis delapan ialah pengaruh mediasi, dengan hasil pengujian hipotesis delapan: Pengaruh signifikan mutasi (X2) bagi kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) memperlihatkan nilai koefisien motivasi kerja (Y1) yang tidak signifikan bernilai T-Statistik sejumlah 0,600. Nilai ini di bawah nilai T- tabel 1,96, serta dan nilai P value 0,549 di atas alfa 0,05. Dengan begitu, hipotesis 8 **ditolak**. Mutasi kerja tanpa memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Memperjelas bila kian baik proses mutasi yang organisasi lakukan, tentu kinerja pegawai kian mengalami peningkatan karena dengan proses mutasi yang baik pegawai mendapatkan tempat kerja dan suasana nyaman untuk bekerja. Proses mutasi yang baik dan mutasi pegawai pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menimbulkan motivasi tersendiri untuk menunjukkan kinerja secara optimal. Sehingga mutasi kerja tanpa memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja melainkan mutasi langsung memengaruhi kepada kinerja.

KESIMPULAN

1. Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kian membaiknya pendidikan pegawai, tentu kinerjanya kian mengalami peningkatan.
2. Mutasi memengaruhi bermakna bagi kinerja pegawai. Dengan kata lain, proses mutasi terlaksana dengan baik sesuai aturan, tentu kinerja karyawan kian optimal.
3. Motivasi kerja tidak memengaruhi bermakna bagi kinerja pegawai. Memperjelas bila kian baiknya tingkat pendidikan karyawan dan proses mutasi yang sesuai aturan maka motivasi kerja akan timbul dengan sendirinya sehingga motivasi kerja secara langsung tidak akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai.
4. Tingkat pendidikan memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja. Memperjelas bila kian baiknya tingkat pendidikan, motivasi kerja karyawan kian membaik.
5. Mutasi memengaruhi bermakna bagi motivasi kerja pegawai. Memperjelas bila proses mutasi terlaksana dengan baik berdasar aturan, maka motivasi kerja pegawai bakal makin meningkat, motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja organisasi.
6. Tingkat pendidikan tidak memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Memperjelas bila kian baiknya pendidikan, tentu kinerja karyawan kian meningkat sebab mereka bisa berusaha mendapatkan karier yang cemerlang. Dengan begitu, tingkat pendidikan tidak memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, melainkan tingkat pendidikan langsung memengaruhi kinerja.
7. Mutasi kerja tanpa memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, kian membaiknya proses mutasi yang dilaksanakan organisasi, berarti kinerja pegawai kian mengalami peningkatan karena dengan proses mutasi yang baik pegawai akan mendapatkan suasana nyaman untuk bekerja sehingga mutasi kerja tanpa memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja melainkan mutasi langsung memengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Ferdinand, 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi

Aksara.

- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: ReflikaAditama.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Jayasman.2013. Pengaruh Intrinsik Reward dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 1 No. 2 April.
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong.2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16 No. 02
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila.2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Maret. P-ISSN: 2476-8782.
- Marco C. Kumar, Bernhard Tewel, Ferdy Roring. 2021. Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4 Oktober, hal. 732-740. ISSN 2303-1174.
- Navrathin Datu Sabar, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong.2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 404 - .413. ISSN 2303-1174.
- Nur Aini. 2015. Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal of Islamic Economic and Banking*, Vol. 6, No. 1, Juni.
<https://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/1024>
- Dewi, J.P. (2017). Pengaruh Mutasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Samudra Lestari. Bekasi: Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa.
- Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Peraturan Bupati Belu No.55 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Belu.