



## **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI KAYUAGUNG**

**Indah Permata Sari<sup>1</sup>, Msy Mikial<sup>2</sup>, Yusro Hakima<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti  
Palembang<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [ipermata1990@gmail.com](mailto:ipermata1990@gmail.com)

Diterima: 1/5/2026; Direvisi: 8/5/2026; Diterbitkan: 15/5/2026

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Pengadilan Negeri Kayuagung. Fenomena penelitian didasarkan pada pentingnya optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sektor publik peradilan untuk mencapai target kinerja organisasi yang akuntabel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pengadilan Negeri Kayuagung yang berjumlah 47 orang. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, promosi jabatan, mutasi, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis mediasi mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Nilai R-Square untuk variabel motivasi sebesar 0,987 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,989, yang mengindikasikan bahwa model struktural memiliki daya prediksi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Promosi Jabatan, Mutasi, Motivasi, Kinerja Pegawai*

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of promotion and transfer on employee performance, with work motivation as a mediating variable, at the Kayuagung District Court. The research phenomenon is based on the importance of optimizing human resource management in the public justice sector to achieve accountable organizational performance targets. The research method used was quantitative with a saturated sampling technique, involving the entire population of 47 State Civil Apparatus (ASN) at the Kayuagung District Court. Data analysis used a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software to test direct and indirect relationships between latent variables. The results showed that promotion and transfer had a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, promotions, transfers, and work motivation were shown to have a significant impact on employee performance. Mediation analysis confirmed that work motivation acts as an intervening variable, significantly bridging the influence of promotions and transfers on employee performance. The R-square value for the motivation variable was 0.987 and for the employee performance variable was 0.989, indicating that the structural model has very strong predictive power in explaining variations in employee performance.

**Keywords:** *Promotions, Transfers, Motivation, Employee Performance*



## PENDAHULUAN

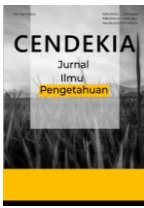
Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat menciptakan efektivitas kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah (Wulansari, 2025). Sebagai output utama dari pengelolaan sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kebijakan MSDM yang diterapkan organisasi. Mangkunegara (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dengan demikian mencerminkan tingkat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung, peneliti menyajikan data capaian kinerja selama tiga tahun terakhir, yaitu periode 2022–2024. Penyajian data ini bertujuan untuk melihat perkembangan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta mengidentifikasi sejauh mana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai telah sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja yang digunakan dalam analisis ini disesuaikan dengan karakteristik tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Kayuagung sebagai lembaga peradilan tingkat pertama, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan administrasi perkara, kepatuhan terhadap prosedur peradilan, disiplin kerja, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Data capaian kinerja tersebut selanjutnya dibandingkan dengan target kinerja minimal yang ditetapkan organisasi sebagai tolok ukur pencapaian kinerja ideal. Dengan demikian, tabel yang disajikan tidak hanya memberikan informasi mengenai tingkat capaian kinerja pegawai setiap tahun, tetapi juga menjadi dasar untuk menganalisis adanya kesenjangan kinerja (*performance gap*) yang perlu mendapatkan perhatian manajerial. Analisis ini diharapkan dapat menjadi landasan awal dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya motivasi kerja, promosi jabatan, dan mutasi, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung Tahun 2022–2024**

	Pengukuran Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Ketepatan penyelesaian administrasi perkara dan tugas peradilan	100	79,8	82,1	85
2	Kualitas pelayanan administrasi peradilan kepada masyarakat	100	81,2	83,9	86,7
3	Kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional peradilan	100	83,5	85,6	88,2
4	Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dan wewenang	100	82,9	85,1	87,8
5	Disiplin kerja dan kerja sama antarpegawai	95	80,6	83,4	86
<b>Rata-rata Kinerja Pegawai</b>			<b>81,6</b>	84	86,7

Sumber : Pengadilan Negeri Kayuagung, 2025

Pada tahun 2022, rata-rata capaian kinerja pegawai berada pada angka 81,6%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi peradilan telah berjalan cukup baik, namun masih berada di bawah target minimal yang diharapkan. Kesenjangan kinerja terutama terlihat pada indikator ketepatan penyelesaian administrasi perkara serta disiplin kerja dan kerja sama antarpegawai, yang mengindikasikan perlunya penguatan pengelolaan sumber daya manusia



agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih tepat waktu dan terkoordinasi. Selanjutnya, pada tahun 2023, rata-rata kinerja pegawai meningkat menjadi 84,0%. Pada tahun 2024, capaian rata-rata kinerja pegawai kembali mengalami peningkatan menjadi 86,7%, mendekati target minimal yang ditetapkan, namun masih terdapat selisih sebesar 3,3% dari standar ideal. Selain itu berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan hasil pekerjaan yang belum memenuhi standar ketelitian, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta belum meratanya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Situasi ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Sutrisno (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Meskipun demikian, hasil pengamatan awal di Pengadilan Negeri Kayuagung menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai masih belum merata. Sebagian pegawai memperlihatkan antusiasme kerja yang menurun, terutama ketika dihadapkan pada beban kerja yang tinggi dan rutinitas pekerjaan yang monoton. Selain itu, terdapat pegawai yang merasa kurang terdorong untuk meningkatkan prestasi karena persepsi terbatasnya peluang pengembangan karier. Kondisi ini berdampak pada rendahnya inisiatif dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan berpotensi memperlemah kinerja organisasi secara keseluruhan.

Promosi jabatan memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Afandi (2021) mendefinisikan promosi jabatan sebagai perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan imbalan. Definisi ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak hanya bermakna perubahan posisi, tetapi juga peningkatan kepercayaan organisasi terhadap kemampuan pegawai. Sejalan dengan pandangan tersebut, Hasibuan (2022) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan yang disertai dengan peningkatan hak dan kewajiban pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja. Promosi dengan demikian menjadi sarana organisasi dalam memberikan pengakuan formal terhadap kontribusi pegawai, sekaligus alat untuk memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, Kasih & Victor (2022) menjelaskan bahwa promosi jabatan mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kemampuan, loyalitas, dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi kinerja pegawai yang belum optimal, motivasi kerja yang belum merata, serta pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi yang masih memunculkan persepsi ketidakpastian karier menunjukkan adanya permasalahan nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang komprehensif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan, dan mutasi terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan MSDM yang lebih objektif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Perbedaan konteks kelembagaan dan karakteristik birokrasi tersebut menimbulkan celah penelitian yang perlu diisi, sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan temuan empiris yang lebih spesifik dan memperkaya literatur MSDM di sektor publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan mulai bulan November 2025 hingga Maret 2026 dengan memfokuskan pengamatan pada lingkungan instansi pemerintah di bidang peradilan. Objek yang diteliti adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Negeri Kayuagung dengan jumlah total populasi sebanyak 47 orang. Mengingat jumlah subjek yang terbatas,



peneliti menetapkan teknik *sampling jenuh* untuk menentukan sampel, yang berarti melibatkan keseluruhan anggota populasi sebagai responden penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat dan representatif. Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah kuesioner terstruktur yang dirancang secara spesifik guna menangkap persepsi pegawai mengenai promosi, perpindahan tugas, dorongan internal, serta hasil kerja mereka. Setiap indikator dalam instrumen ini telah melalui tahap penyesuaian agar selaras dengan karakteristik birokrasi sektor publik. Prosedur lapangan dilakukan dengan membagikan formulir secara langsung kepada para pegawai guna menjamin tingkat pengembalian data yang maksimal serta menjaga objektivitas informasi yang dikumpulkan selama periode penelitian berlangsung.

Proses pengolahan data primer dioperasikan menggunakan pendekatan statistik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* dengan bantuan perangkat kerja *SmartPLS*. Pemilihan instrumen analisis ini didasarkan pada keunggulannya dalam menangkap hubungan antar variabel laten meskipun ukuran sampel berskala kecil. Prosedur analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari evaluasi model pengukuran atau *outer model* melalui pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* guna memastikan setiap indikator valid dan reliabel. Selanjutnya, peneliti melakukan evaluasi model struktural atau *inner model* untuk mengukur nilai *R-square* serta menjalankan prosedur *bootstrapping* guna menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam hipotesis yang diajukan. Seluruh tahapan ini dijalankan untuk memverifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kebijakan manajerial terhadap capaian kerja pegawai melalui faktor mediasi. Pengujian numerik dilakukan secara ketat untuk menjamin bahwa model struktural yang dibangun memiliki daya prediksi yang kuat serta memenuhi kriteria akurasi dalam menjelaskan fenomena manajemen sumber daya manusia di institusi peradilan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisa Outer Model

##### Uji Validitas

*Convergent validity* merefleksikan tingkat korelasi antara indikator dengan konstruk laten yang diukurinya. Dalam pendekatan *SEM-PLS*, *convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Outer loading* menunjukkan kekuatan hubungan kausal dari konstruk ke indikator, di mana nilai yang diharapkan adalah  $> 0,70$ , sedangkan *AVE* harus  $> 0,50$  untuk menegaskan bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten (Ghozali, 2023).

##### *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *AVE* dan akar kuadrat *AVE* untuk masing-masing konstruk dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>AVE</i>	$\sqrt{AVE}$
Promosi Jabatan	0,813	0,902
Mutasi	0,727	0,853
Motivasi	0,828	0,910
Kinerja Pegawai	0,803	0,896

Sumber : *Data Diolah Smartpls, (2026)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, nilai *AVE* dan akar kuadrat *AVE* berada pada rentang 0,727 hingga 0,910. Konstruk Promosi Jabatan memiliki  $\sqrt{AVE}$  0,902, diikuti Motivasi  $\sqrt{AVE}$  0,910, Kinerja Pegawai  $\sqrt{AVE}$  0,896, dan Mutasi  $\sqrt{AVE}$  0,853. Seluruh nilai tersebut

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan



<https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i3.10716>

melampaui kriteria minimal 0,50, bahkan menunjukkan tingkat ekstraksi varians yang sangat tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa model pengukuran berbasis *SEM-PLS* yang digunakan telah menghasilkan pemetaan konstruk yang jelas dan mudah dipahami oleh responden.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS. Menurut Ghozali (2023), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi. Hasil pengujian reliabilitas terhadap 47 responden penelitian disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Promosi Jabatan	0,973	0,977
Mutasi	0,967	0,972
Motivasi	0,976	0,980
Kinerja Pegawai	0,970	0,975

Sumber : Data Diolah Smartpls, (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk laten berada pada rentang 0,967 hingga 0,976, sementara nilai *Composite Reliability* berada pada rentang 0,972 hingga 0,980. Seluruh angka tersebut jauh melampaui ambang batas minimal 0,70, sehingga secara empiris menegaskan bahwa model pengukuran memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Konstruk Motivasi menunjukkan nilai reliabilitas paling kuat dengan CA 0,976 dan CR 0,980, diikuti oleh konstruk Promosi Jabatan dengan CA 0,973 dan CR 0,977, konstruk Kinerja Pegawai dengan CA 0,970 dan CR 0,975, serta konstruk Mutasi dengan CA 0,967 dan CR 0,972.

### R Square ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

**Tabel 4. Nilai *R-Square* ( $R^2$ )**

	<i>R Square</i>
Motivasi	0,987
Kinerja Pegawai	0,989

Sumber : Data Diolah Smartpls, (2026)

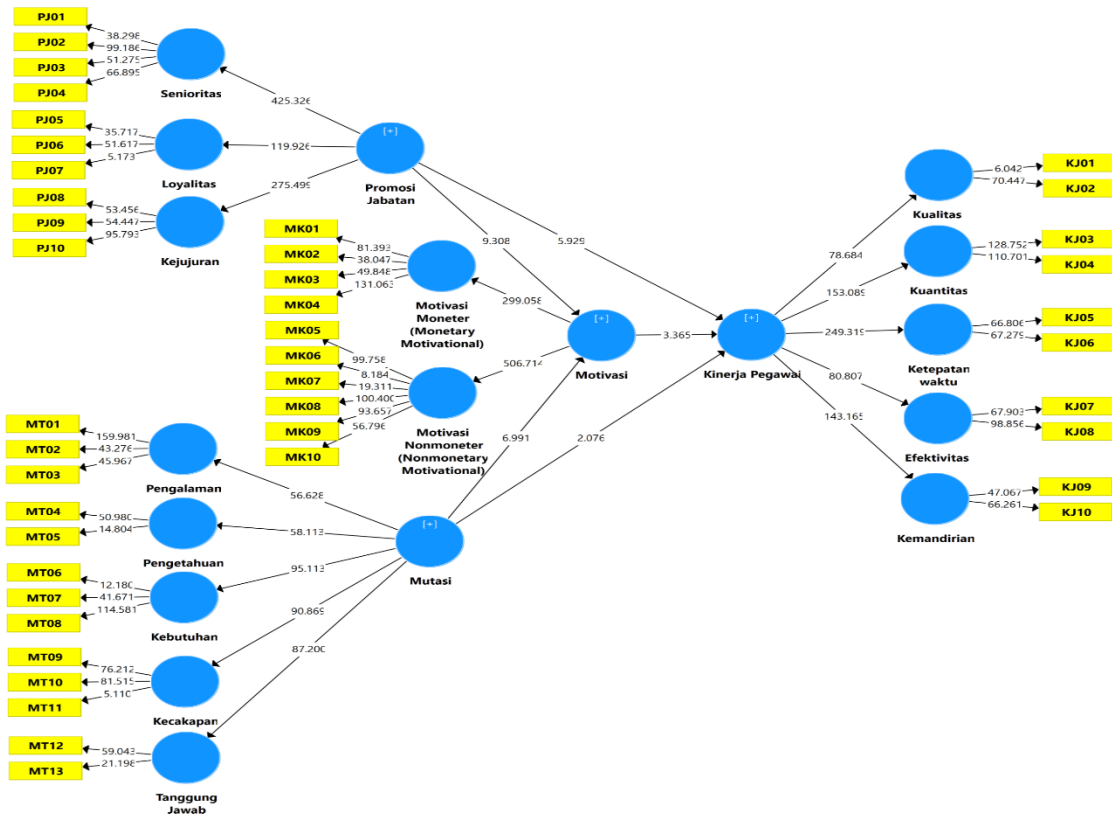
Berdasarkan Tabel 4, nilai *R Square* untuk variabel Motivasi sebesar 0,987, yang menunjukkan bahwa 98,7% variasi Motivasi mampu dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian. Sementara itu, 1,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,989, yang berarti bahwa 98,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yang terdapat dalam model struktural, sedangkan 1,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2023), pengujian hipotesis dalam PLS-SEM didasarkan pada dua kriteria utama, yaitu nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai signifikansi (*P-values*). Koefisien jalur menunjukkan arah hubungan antar variabel, di mana nilai positif menandakan

hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Sementara itu, suatu hubungan dikatakan signifikan apabila nilai *P-values* < 0,05, yang berarti hipotesis alternatif diterima.

Untuk hasil output berupa gambar terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel Pengaruh Secara Langsung

Hasil pengujian direct effect dalam penelitian ini disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Path coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV)	P Values
Promosi Jabatan -> Motivasi	0,569	0,578	0,061	9,308	0,000
Mutasi -> Motivasi	0,429	0,421	0,061	6,991	0,000
Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	0,453	0,453	0,076	5,929	0,000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Mutasi -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,202	0,185	0,098	2,076	0,038
<b>Motivasi -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,344	0,361	0,102	3,365	0,001

Sumber : Data Diolah Smartpls, (2026)

Dari hasil tabel 5 *Path coefficients*, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Promosi Jabatan Terhadap Motivasi memiliki nilai *T Statistics* sebesar 9,308 dengan *P-value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi adalah signifikan secara statistik. Artinya, variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi.
2. Variabel Mutasi Terhadap Motivasi memiliki nilai *T Statistics* sebesar 6,991 dengan *P-value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Mutasi terhadap Motivasi juga signifikan secara statistik. Dengan demikian, variabel Mutasi berpengaruh terhadap Motivasi.
3. Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *T Statistics* sebesar 5,929 dengan *P-value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai juga signifikan secara statistik. Artinya, variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *T Statistics* sebesar 2,076 dengan *P-value* 0,038. Meskipun nilainya tidak sebesar yang lainnya, namun *P-value* masih di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *T Statistics* sebesar 3,365 dengan *P-value* 0,001. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, variabel Motivasi secara berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh Secara Tidak Langsung**

Hasil pengujian indirect effect dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Data Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Promosi Jabatan -&gt; Motivasi -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,196	0,208	0,062	3,180	0,002
<b>Mutasi -&gt; Motivasi -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0,148	0,153	0,050	2,937	0,003

Sumber : Data Diolah Smartpls, (2026)



Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,196 dengan nilai T-statistics sebesar 3,180 dan *P-values* sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi. Dengan demikian, Motivasi terbukti mampu memediasi pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai. Artinya, Promosi Jabatan yang baik akan meningkatkan Motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,148 dengan T-statistics sebesar 2,937 dan *P-values* sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa Mutasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi. Dengan demikian, Motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Mutasi dan kinerja pegawai. Peningkatan Mutasi pegawai mendorong meningkatnya Motivasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Secara Langsung**

#### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa promosi jabatan benar-benar memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kayuagung. Temuan ini dibuktikan melalui nilai T-statistics 9,308 dan *P-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga hubungan kausalitas antar konstruk tersebut dapat diterima secara ilmiah. Artinya, semakin baik dan objektif pelaksanaan promosi jabatan, semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan menjadi sumber rangsangan psikologis yang mendorong pegawai untuk menunjukkan semangat, komitmen, dan keinginan berprestasi dalam melaksanakan tugas peradilan dan administrasi perkara (Kurniawan & Fitriyani, 2021; Rusdy, 2020; Siswanto, 2020; Syarief et al., 2021).

Situasi di Pengadilan Negeri Kayuagung menunjukkan bahwa pegawai sangat menaruh harapan pada kepastian karier. Lembaga peradilan memiliki karakteristik birokrasi yang terstruktur dan berbasis hierarki, sehingga promosi jabatan tidak hanya dimaknai sebagai kenaikan posisi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kompetensi dan kontribusi individu. Ketika pegawai melihat bahwa mekanisme promosi berjalan secara transparan, mereka cenderung merasa dihargai oleh instansi. Perasaan tersebut kemudian membangkitkan dorongan untuk bekerja lebih giat, menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Kurniawan & Fitriyani, 2021; Rusdy, 2020; Solihin et al., 2020; Yoga & Yulhasri, 2021).

#### **Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Temuan ini dibuktikan melalui nilai T-statistics sebesar 6,991 dengan *P-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua dapat diterima secara statistik. Artinya, semakin tepat dan terencana kebijakan mutasi yang dilaksanakan instansi, semakin meningkat pula motivasi yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugas peradilan maupun pekerjaan administrasi perkara. Mutasi dalam hal ini menjadi sarana penyegaran (job enrichment) yang mampu menstimulasi semangat kerja dan dorongan berprestasi pegawai sektor publik (Firman et al., 2022; Kusworo et al., 2026; Purba, 2020; Triono et al., 2021).

#### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Hal ini dibuktikan oleh nilai T-statistics sebesar



5,929 dengan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa semakin baik, objektif, dan berbasis prestasi mekanisme promosi jabatan yang diterapkan organisasi, semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas peradilan dan pelayanan administrasi perkara. Promosi jabatan menjadi instrumen strategis yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kontribusi kerja karena adanya peningkatan status, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Kurniawan & Fitriyani, 2021; Nur et al., 2021; Rusdy, 2020; Siswanto, 2020; Triono et al., 2021).

#### **Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai  $T$ -statistics sebesar 2,076 dengan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tepat pelaksanaan mutasi yang diterapkan organisasi, semakin optimal pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mutasi yang dilakukan secara terencana mampu mendorong pegawai untuk mengembangkan efektivitas kerja, memperluas pengalaman tugas, serta meningkatkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga peradilan (DARMAWATI et al., 2024; Fadhli & Yusuf, 2024; Kusworo et al., 2026; Purba, 2020; Rustandi & Merdiana, 2020; Suwanto, 2020).

#### **Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Bukti empiris terlihat dari nilai  $T$ -statistics sebesar 3,365 dengan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kelima dapat diterima secara ilmiah. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kelembagaan. Motivasi menjadi energi psikologis yang menggerakkan perilaku kerja positif dan orientasi pada hasil pada organisasi sektor publik, termasuk lembaga peradilan tingkat pertama (Hartati et al., 2024; Noviani, 2021; Setyowati et al., 2023; Usman, 2022).

#### **Pengaruh Secara Langsung**

#### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui konstruk motivasi kerja pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Bukti empiris terlihat dari nilai  $T$ -statistics sebesar 3,180 dengan  $P$ -value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima secara ilmiah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana promosi jabatan mampu mendorong peningkatan kinerja aktual pegawai sektor publik, khususnya pada lembaga peradilan tingkat pertama. Promosi yang dipersepsikan pegawai sebagai bentuk kepercayaan organisasi terlebih dahulu membangkitkan dorongan kerja, dan dorongan tersebut kemudian berkonversi menjadi perilaku kerja yang lebih efektif dan berorientasi pada hasil (Noviani, 2021; Ranusetto & Adnyani, 2024; Rusdy, 2020; Syarief et al., 2021; Triono et al., 2021; Yulia et al., 2025).

#### **Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pegawai pada Pengadilan Negeri Kayuagung.**

Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa mutasi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pengadilan Negeri Kayuagung. Bukti numerik terlihat dari nilai  $T$ -statistics sebesar 2,937 dengan  $P$ -value  $0,003 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja



benar-benar berperan sebagai mekanisme intervening yang menjelaskan bagaimana kebijakan perpindahan tugas dapat terkonversi menjadi peningkatan performa kerja pegawai. Artinya, mutasi yang dilaksanakan secara tepat terlebih dahulu memengaruhi kondisi motivasional pegawai, dan kondisi tersebut kemudian berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal (Dewi, 2022; Faradiba & Nurhayaty, 2024; Firman et al., 2022; Kusworo et al., 2026; Purba, 2020).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan pengembangan karier melalui kenaikan posisi dan perpindahan tugas memiliki peranan sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi di lingkungan peradilan. Pemberian jabatan lebih tinggi secara objektif terbukti mampu membangkitkan semangat kerja serta dorongan psikologis bagi individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi instansi. Selain itu, kebijakan rotasi pegawai secara terencana berfungsi sebagai sarana penyegaran tugas atau *job enrichment* guna menghindari kejenuhan serta meningkatkan wawasan profesional aparatur sipil. Secara keseluruhan, motivasi bertindak sebagai jembatan emosional yang menghubungkan kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan capaian hasil kerja nyata. Sinergi antara kepastian karier dan penugasan tepat sasaran akan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan hasil kerja demi pelayanan prima kepada masyarakat luas secara berkelanjutan bagi instansi peradilan nasional Indonesia.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan lembaga disarankan untuk terus memperkuat sistem manajemen karier yang berbasis pada prestasi kerja atau *merit system* secara transparan. Proses seleksi untuk kenaikan posisi harus dilakukan dengan kriteria yang jelas agar pegawai merasa dihargai atas kompetensi serta loyalitas mereka selama ini. Terkait kebijakan rotasi, organisasi perlu melakukan pemetaan kompetensi mendalam agar setiap perpindahan unit kerja dapat memberikan tantangan baru tanpa mengganggu stabilitas operasional administrasi perkara. Selain itu, pemberian apresiasi nonmaterial dan dukungan psikologis perlu dioptimalkan guna menjaga dorongan kerja pegawai dalam jangka panjang. Evaluasi rutin terhadap efektivitas kebijakan manajemen harus tetap dilakukan untuk memastikan setiap langkah strategis selalu selaras dengan visi misi organisasi dalam memberikan keadilan hukum bagi seluruh masyarakat luas demi terciptanya performa prima setiap pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Darmawati, D., Irmawati, I., & Yuliana, Y. (2024). Analisis pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 15(2), 169–177. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v15i2.858>
- Dewi, F. G. (2022). Mutations of position and performance of local government public officers: An experimental study. *Journal of Governance and Accountability Studies*, 2(2), 93–105. <https://doi.org/10.35912/jgas.v2i2.1062>
- Fadhli, M., & Yusuf, M. (2024). Analisis mutasi jabatan dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada personel Satuan Lalu Lintas POLRES Pidie). *IndOmera*, 5(10), 59–69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.473>
- Faradiba, S., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha RRI Jakarta. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 16–23. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.5491>



- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak pelatihan mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>
- Ghozali, I. (2023). *Partial least square konsep, teknik dan aplikasi dengan Smart PLS 4.0*. Yoga Pratama.
- Hartati, W. S., Suroso, S., & Faddila, S. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1b. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4830>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasih, A., & Victor, V. (2022). Pengaruh promosi dan demosi jabatan terhadap kinerja pegawai di PT. Bingei Agung. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 88. <https://doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24911>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 7(2). <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Kusworo, M., Rochman, C., Wajiyo, W., & Murniati, N. A. N. (2026). Mutasi pegawai aparatur sipil negara sebagai instrumen pengembangan karier dan peningkatan kinerja. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 5(1), 172–182. <https://doi.org/10.56916/ejip.v5i1.3016>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noviani, E. (2021). The importance of providing motivation to bring work spirit that impact on increasing performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 49–58. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v1i2.219>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis peningkatan kinerja tenaga kesehatan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 4(2), 190–200. <https://doi.org/10.31850/makes.v4i2.557>
- Purba, R. R. (2020). A determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Analisis mutasi pegawai dan penempatan pegawai (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>
- Ranuseto, D., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). [Judul artikel tidak tersedia]. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(6), 1007. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2024.v13.i06.p06>
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(2), 273–290. <https://doi.org/10.58230/27454312.38>
- Rustandi, B. M., & Merdiana, C. V. (2020). Analisis pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(1), 49. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i1.1549>
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi motivasi kerja hubungan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>



- Siswanto, S. (2020). Promosi jabatan sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Solihin, I., Fajrussalam, H., Syah, M., & Erihadiana, M. (2020). Peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen personalia. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.30659/jpai.3.2.1-12>
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- 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>
- Syarief, F., Utomo, K. P., Winardi, M. A., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh promosi jabatan dan kualitas terhadap motivasi Pemerintah Kota Bekasi. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(2), 207–224. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i2.2872>
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Usman, I. (2022). Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1178–1192. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>
- Wulansari, D. P. (2025). Pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 41–47.
- Yoga, T. C., & Yuliharsi, Y. (2021). Pengaruh perceived organizational support, prosedural justice terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Rasydin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1). <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2542>
- Yulia, N. E., Irawan, A., & Fachril, F. (2025). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 559–584. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.564>