

# ALIH JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS KOTA BANDAR LAMPUNG

M.E. Ivan Sihaloho<sup>1</sup>, Agung Erianto J<sup>2</sup>, Lukmanul Hakim<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email : hsaharon@gmail.com, erianto.agung@gmail.com<sup>1</sup>, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*In the era of government organizational structure changes, transformation is key to enhancing efficiency, adaptability, and public service. President Joko Widodo has streamlined the number of echelons in government administration, with a focus on transitioning from structural to functional positions. The Central Bureau of Statistics (BPS) in Bandar Lampung City, as part of the larger BPS organization, has transformed structural positions into specific functional roles to improve organizational performance at the local level. These structural changes also impact employee compensation, with increased performance allowances aimed at motivating employees to work more efficiently. This study utilizes an explanatory method to investigate the correlation among Job Rotation, compensation, job contentment, and the performance of employees in BPS Bandar Lampung. The research methodology encompasses the gathering of data through surveys and an examination of relevant documents. Data analysis will be conducted using the Partial Least Square (PLS) method within the SmartPLS software. The anticipated outcomes of the study aim to enhance comprehension of the elements that impact employee performance in the context of governmental organizational transformations.*

**Keywords** – Job Rotation, Employee Performance, Compensation, Job Satisfaction, Partial Least Square (PLS) Analysis Method

## ABSTRAK

*Dalam era perubahan struktur organisasi pemerintah, transformasi menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi, adaptabilitas, dan pelayanan masyarakat. Presiden Joko Widodo telah merampingkan jumlah eselon dalam administrasi pemerintah, dengan fokus pada peralihan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung, sebagai bagian dari BPS, telah mengubah jabatan struktural menjadi jabatan fungsional tertentu untuk meningkatkan kinerja organisasi di tingkat daerah. Perubahan struktural juga berdampak pada kompensasi karyawan, dengan harapan bahwa peningkatan insentif kinerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori untuk mengeksplorasi hubungan antara Rotasi Jabatan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di BPS Bandar Lampung. Metode penelitian melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan pemeriksaan dokumen, dengan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dalam perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perubahan organisasi pemerintah.*

**Kata Kunci** – Alih Jabatan, Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Metode Analisis Partial Least Square (PLS), BPS Kota Bandar Lampung

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pemerintah daerah, BPS memiliki peran krusial dalam menyediakan data dan statistik yang menjadi pondasi dalam perencanaan pembangunan dan pengambilan kebijakan di tingkat lokal. Dalam dinamika ini, pentingnya kinerja pegawai menjadi penekanan berikutnya. Kualitas data dan informasi yang dihasilkan oleh pegawai BPS secara langsung memengaruhi arah kebijakan pemerintah dan perkembangan wilayah.

Namun, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia menjadi elemen kritis yang perlu diidentifikasi. Dalam kaitannya dengan alih jabatan dan kompensasi, perubahan organisasional atau kebijakan kompensasi yang tidak sesuai dapat menjadi hambatan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, relevansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pemahaman dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di BPS Kota Bandar Lampung. Dengan menganalisis dampak alih jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan rekomendasi praktis bagi BPS dan organisasi serupa. Rangkuman penelitian terdahulu kemudian menjadi landasan untuk mengidentifikasi celah penelitian yang perlu diisi, memperkuat kerangka teoritis penelitian ini. Dengan demikian, latar belakang yang dibangun secara komprehensif ini memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai urgensi dan relevansi penelitian ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia di BPS Kota Bandar Lampung.

Dalam konteks perubahan struktur organisasi pemerintah, upaya transformasi menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi, adaptabilitas, dan pelayanan kepada masyarakat. Presiden Joko Widodo telah mengambil langkah untuk memangkas jumlah eselon dalam administrasi pemerintah, dengan tujuan menggeser orientasi tugas dari jabatan struktural kearah fungsional. Hal ini diharapkan dapat mengurangi biaya yang tidak perlu dan mendorong ASN untuk fokus pada pelayanan publik yang lebih baik. Perubahan organisasi juga mempengaruhi peran sumber daya manusia, dengan peningkatan tunjangan kinerja sebagai salah satu faktor dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja lebih tinggi.

Pada instansi Badan Pusat Statistik (BPS), restrukturisasi organisasi merupakan langkah untuk meningkatkan efektivitas dalam pelayanan publik. BPS Kota Bandar Lampung, sebagai bagian dari BPS, mengadaptasi restrukturisasi ini dengan mengalihkan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi di tingkat daerah. Perubahan struktural ini juga berdampak pada kompensasi pegawai, dengan peningkatan tunjangan kinerja yang dapat memotivasi pegawai sehingga bekerja lebih baik. Selain perubahan organisasi, faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja juga memiliki andil pada kinerja pegawai. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator dan hygiene, sedangkan

kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, penting untuk memahami apakah faktor-faktor ini berpengaruh langsung atau melalui faktor-faktor lain terhadap kinerja pegawai. Semua ini adalah bagian dari usaha untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan efisien dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

## **2. TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Teori Exchange**

Teori Exchange, sebagai landasan utama dalam ilmu sosial dan manajemen, menjelaskan hubungan antara individu dan organisasi melalui pertukaran yang saling menguntungkan. Pertukaran ini melibatkan kontribusi kerja, penghargaan, dukungan, dan komitmen, dengan harapan memperoleh manfaat seperti pengembangan karir dan stabilitas pekerjaan. Hubungan yang kuat dan berkelanjutan dibangun melalui pertukaran yang adil dan timbal balik, di mana karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi lebih baik. Pemberian kompensasi yang sesuai juga menjadi kunci, di mana manajemen diharapkan memberikan imbalan yang memadai sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan.

Dalam konteks alih jabatan dan pemberian kompensasi, Teori Exchange dapat diterapkan sebagai grand teori yang menggambarkan hubungan karyawan dan manajemen. Alih jabatan menunjukkan komitmen manajemen terhadap pengembangan karir karyawan, sementara karyawan diharapkan memberikan kontribusi lebih besar. Pemberian kompensasi yang adil mendorong karyawan memberikan yang terbaik, dan manajemen diharapkan memberikan imbalan sebanding dengan kontribusi. Melalui pertukaran yang saling menguntungkan ini, terbentuk hubungan seimbang dan berkelanjutan antara karyawan dan manajemen, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Alih Jabatan**

Menurut Hasibuan dalam (J G PRAWIRA et al., 2018) mutasi merujuk pada perubahan dalam jabatan, lokasi, atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi, dapat berupa perpindahan horizontal maupun vertikal, seperti promosi atau demosi. Mutasi pada

dasarnya merupakan bagian dari upaya pengembangan pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi tersebut.

### **Kompensasi**

Martoyo dalam (Rahayu et al., 2022) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah tata cara pengelolaan pemberian imbalan secara keseluruhan kepada pengusaha dan pekerja, yang mencakup unsur finansial dan nonfinansial. Kompensasi bertujuan sebagai alat dalam menjalin kerjasama formal antara pegawai dan instansi, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai pengadaan pegawai yang berkualitas, meningkatkan motivasi pegawai, mempertahankan stabilitas pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, dan mendapatkan dukungan sumber daya manusia berkualitas (Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. , Dr. Mahadin Shaleh, n.d.). Dengan pemberian kompensasi diharapkan ada pertukaran antara perusahaan dan karyawan berdasarkan norma-norma seperti maksimalisasi keuntungan, keadilan, kesetaraan, dan kebutuhan. Hal ini penting untuk memastikan karyawan menerima imbalan yang adil sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan mereka. Terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial langsung (termasuk gaji, bonus, insentif, dan bayaran tertanggung) dan kompensasi finansial yang sifatnya tidak langsung (termasuk asuransi, cuti, dan fasilitas seperti kendaraan dan tempat tinggal) (JOVI GUSTIAL PRAWIRA et al., 2018).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, dalam pengertian umumnya, adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Robbins pada bukunya menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sensasi positif yang timbul ketika seseorang mengevaluasi karakteristik pekerjaannya (Stephen P. Robbins; Timothy A.Judge,, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan bisa sangat beragam. Menurut Robbins & Judge (Stephen P. Robbins; Timothy A.Judge,, 2022), beberapa faktor yang berperan dalam menentukan kepuasan kerja meliputi karakteristik pekerjaan seperti tingkat keberagaman tugas dan tingkat kontrol yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, dukungan sosial, interaksi dengan rekan kerja, dan pengaruh sikap manajer juga memengaruhi kepuasan kerja. Kepribadian individu juga berperan, di mana individu dengan evaluasi diri yang positif cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kompensasi, seperti gaji, juga dapat memengaruhi kepuasan kerja, meskipun dampaknya bisa berkurang setelah mencapai tingkat kehidupan yang nyaman.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban Mangkunegara dalam (Fadilla et al., 2023). Teori keseimbangan juga mengungkapkan bahwa kinerja optimal terjadi saat seseorang merasa mendapatkan manfaat dan rangsangan yang adil dalam pekerjaan (Magda Mokosolang, Daud M Liando, 2020).

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai melibatkan kemampuan psikologis diantaranya IQ dan keterampilan, motivasi, serta sikap mental dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara dalam (Fadilla et al., 2023). Kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan sangat penting, begitu juga dengan motivasi yang mendorong mencapai tujuan kerja.

Sementara itu penilaian kinerja adalah proses evaluasi dan pengembangan karyawan oleh manajemen perusahaan. Ini memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kemampuan dan potensi mereka serta membantu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia (HR) (Penilaian Kinerja). Bagi karyawan, penilaian membantu menetapkan tujuan, rencana karir, dan pengembangan diri, sementara bagi organisasi, ini berdampak pada keputusan tentang program pendidikan, rekrutmen, seleksi, promosi, dan manajemen HR secara keseluruhan.

### **Hipotesis Penelitian**

- **H1: Alih Jabatan Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis ini menyatakan bahwa alih jabatan meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, perpindahan atau promosi dalam organisasi diharapkan meningkatkan kepuasan individu dalam tugas-tugas baru mereka.

- **H2: Alih Jabatan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa perubahan jabatan atau promosi berdampak signifikan pada kinerja individu, meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan hasil kerja.

- **H3: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan bermanfaat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji, tunjangan, dan bonus yang sebanding dengan

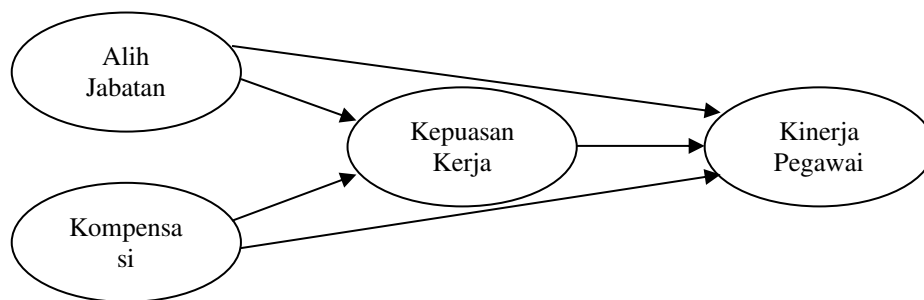
kontribusi pegawai mendorong kepuasan dan motivasi kerja di BPS Kota Bandar Lampung.

- **H4: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja unggul.

- **H5: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ini menyatakan bahwa kompensasi yang sepadan dengan kontribusi pegawai mendorong keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kinerja unggul di BPS Kota Bandar Lampung.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori untuk menginvestigasi hubungan antara alih jabatan, kompensasi finansial, dan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian melibatkan seluruh 35 pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, menggunakan metode *purposive sampling* untuk memilih sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi, dengan kuesioner menggunakan skala Likert 1-4 yang menurut Sugiyono, digunakan untuk menilai sikap dan persepsi individu atau kelompok. Pendekatan eksplanatori dan instrumen kuesioner terstruktur ini bertujuan mengungkap hubungan antara alih jabatan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian menerapkan desain penelitian deskriptif verifikatif yang bertujuan memberikan gambaran faktual dan melakukan uji hipotesis secara empirik. Metode survei digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan alat analisis SmartPLS. PLS digunakan untuk mengatasi regresi berganda dalam situasi data yang spesifik. Metode ini termasuk dalam statistika SEM berbasis varian dan memiliki fleksibilitas dalam menghadapi data dengan jumlah sampel yang kecil, yaitu di bawah 100 sampel. PLS berbeda dengan metode SEM berbasis kovarian seperti LISREL atau AMOS dalam tujuannya (Imam Ghozali, n.d.). Dan pada penelitian ini, analisis PLS dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2, yang dioperasikan melalui komputer.

Dalam penelitian ini, pengukuran bentuk dan hubungan antar variabel dilakukan dengan menerapkan pengujian Teknik *Structural Equation Modelling* (SEM)-PLS base multivariat. Penggunaan metode ini dipilih karena memiliki kemampuan dasar untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten. Tambahan lagi, *Structural Equation Modeling* (SEM) juga memungkinkan penggunaan diagram jalur atau skema untuk mempermudah analisis visual dalam analisis jalur. Sedangkan Partial Least Square (PLS) adalah bentuk SEM yang berfokus pada komponen atau variasi, lebih berorientasi pada analisis prediktif berdasarkan komponen daripada uji coba model kausalitas atau teori.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data jenis kelamin, ditemukan bahwa 54,29% dari peserta adalah laki-laki, sementara 45,71% adalah perempuan. Sedangkan jika kita mempertimbangkan kelompok usia, sebanyak 20% dari pegawai berusia 30 tahun atau kurang, 31,43% berusia antara 31-40 tahun, 25,71% berusia antara 41-50 tahun, dan 22,86% berusia di atas 50 tahun. Jika kita menggunakan konsep generasi yang dikemukakan oleh Frey (2011), maka peserta survei dapat dikategorikan sebagai berikut: 2,86% sebagai Generasi Z, 48,57% sebagai milenial, 42,86% sebagai Generasi X, dan 5,471% sebagai baby boomer.



## B. Pengujian *Outer Model*

*Outer model*, juga dikenal sebagai model hubungan luar atau model pengukuran, digunakan untuk menggambarkan bagaimana setiap indikator terhubung dengan variabel laten dalam suatu penelitian. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai validitas dan keandalan model pengukuran yang telah dibuat.

Dalam analisis Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS) sesuai dengan metodologi yang diuraikan oleh Ghazali (Imam Ghazali, n.d.) terdapat empat kriteria utama yang digunakan untuk mengevaluasi model luar yang bersifat reflektif. Pertama, Validitas Konvergen (Convergent Validity) mengukur tingkat keandalan indikator, di mana indikator dianggap memadai jika memiliki korelasi yang melebihi 0,70 dengan faktor yang terkait. Kedua, Keandalan Komposit (Composite Reliability) digunakan untuk mengevaluasi tingkat keandalan variabel, yang dianggap dapat diandalkan jika nilai keandalannya melebihi 0,70. Ketiga, Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) memeriksa apakah variabel yang berbeda benar-benar berbeda dengan mengukur Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel, yang dianggap valid jika nilainya melebihi 0,50. Terakhir, Croanbach's Alpha digunakan untuk mengukur keandalan variabel dan dianggap dapat diandalkan jika nilainya lebih dari 0,70. Dengan menggunakan kriteria ini, evaluasi model luar reflektif dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang validitas dan keandalan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* dan AVE**

| Variabel        | <i>rho_A</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-----------------|--------------|------------------------------|-----------------------------------------|
| (1)             | (2)          | (3)                          | (4)                                     |
| Alih Jabatan    | 0,940        | 0,947                        | 0,692                                   |
| Kepuasan Kerja  | 0,936        | 0,945                        | 0,685                                   |
| Kinerja Pegawai | 0,970        | 0,968                        | 0,717                                   |
| Kompensasi      | 0,946        | 0,948                        | 0,671                                   |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Sebuah pernyataan atau item dapat dianggap valid secara konvergen jika nilai beban luar menunjukkan konsistensi internal dalam rentang 0,6 hingga 0,7 dan/atau jika nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,5, seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (2017). Semua variabel memiliki nilai Keandalan Komposit yang melebihi 0,7, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dapat diandalkan.



**Tabel 2. Nilai *Fornell-Larcker Criterion***

| Variabel        | Alih Jabatan | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai | Kompensasi |
|-----------------|--------------|----------------|-----------------|------------|
| (1)             | (2)          | (3)            | (4)             | (5)        |
| Alih Jabatan    | 0,832        |                |                 |            |
| Kepuasan Kerja  | 0,828        | 0,828          |                 |            |
| Kinerja Pegawai | 0,736        | 0,703          | 0,847           |            |
| Kompensasi      | 0,745        | 0,758          | 0,762           | 0,819      |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 2, juga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, yang diukur dengan menghitung nilai akar AVE, sebagaimana ditunjukkan dalam Fornell-Larcker Criterion. Validitas Diskriminan dapat dihitung dengan metode mengambil akar dari Average Variant Extracted (AVE) pada Tabel Fornell-Larcker Criterion untuk setiap indikator yang memiliki nilai lebih besar dari 0,5 untuk dianggap sebagai valid. Selain uji reliabilitas dengan Composite Reliability yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

### C. Pengujian Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji goodness of fit dan uji hipotesis. Untuk menghasilkan nilainya dilakukan bootstrapping. Bootstrapping adalah teknik statistik yang kuat dalam analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam mengatasi masalah asumsi distribusi normal dari data dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap parameter-model.

**Tabel 3. Nilai *Path Coefficient***

| Variabel                          | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|
| (1)                               | (2)                 | (3)             | (4)                        | (5)                      |
| Alih Jabatan -> Kepuasan Kerja    | 0,592               | 0,566           | 0,198                      | 2,987                    |
| Alih Jabatan -> Kinerja Pegawai   | 0,321               | 0,319           | 0,240                      | 1,339                    |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,097               | 0,119           | 0,258                      | 0,375                    |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja      | 0,317               | 0,349           | 0,180                      | 1,765                    |
| Kompensasi -> Kinerja Pegawai     | 0,449               | 0,436           | 0,229                      | 1,962                    |

Sumber: data primer diolah, 2023

Alih Jabatan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kota Bandar Lampung dengan nilai 0,592, menunjukkan perubahan jabatan meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan yang memotivasi. Kompensasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,449, menekankan pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Alih Jabatan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,321, meskipun dampaknya lebih kecil dibandingkan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga mempengaruhi kinerja dengan nilai 0,317, menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Pengaruh terkecil terjadi dari kompensasi ke kinerja pegawai dengan nilai 0,097, tetapi tetap signifikan, menunjukkan kompensasi memadai berkontribusi positif terhadap kinerja individual.

Melalui temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Alih Jabatan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai saling berinteraksi dengan peran masing-masing dalam konteks organisasi BPS Kota Bandar Lampung. Kesimpulan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan fokus pada aspek-aspek yang memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain, digunakan R-squared. Menurut Chin (Chin, Wynne & Marcoulides, G. , 1998) pada buku *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, Modern Methods for Business Research*. 8., apabila  $R\text{-squared} \geq 0,67$ , maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap tinggi. Jika R-squared berada dalam rentang 0,33-0,67, maka pengaruhnya dianggap sedang, sementara jika berada antara 0,19-0,33, pengaruhnya dianggap rendah. Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen berkontribusi sebanyak 73% terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan 64,7% terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja.

### **Pengujian Pengaruh Langsung**

Hasil t-statistik menentukan signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika p-value < 0,05, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika p-value  $\geq 0,05$ ,  $H_0$  tidak

ditolak, menunjukkan pengaruh tersebut tidak signifikan. Nilai Original Sample yang positif memperkuat adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian,  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan  $p\text{-value} \geq 0,05$  menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)**

| Variabel                          | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics ( O/STDEV ) | P-Values     |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| (1)                               | (2)                 | (3)             | (4)                        | (5)                      | (6)          |
| Alih Jabatan -> Kepuasan Kerja    | 0,592               | 0,566           | 0,198                      | 2,987                    | <b>0,003</b> |
| Alih Jabatan -> Kinerja Pegawai   | 0,321               | 0,319           | 0,240                      | 1,339                    | <b>0,181</b> |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,097               | 0,119           | 0,258                      | 0,375                    | <b>0,708</b> |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja      | 0,317               | 0,349           | 0,180                      | 1,765                    | <b>0,078</b> |
| Kompensasi -> Kinerja Pegawai     | 0,449               | 0,436           | 0,229                      | 1,962                    | <b>0,050</b> |

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Alih Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan  $p\text{-value}$  0,003, mendukung H1, dan konsisten dengan penelitian Dirja & Razak (2020). Namun, Alih Jabatan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan  $p\text{-value}$  0,181, menolak H2, sesuai dengan temuan Widodo et al. (2023) dan Fadilla et al. (2023). Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan  $p\text{-value}$  0,078, menolak H3, sejalan dengan penelitian Alamsyah et al. (2022). Sebaliknya, Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan  $p\text{-value}$  0,050, mendukung H4, sebagaimana didukung oleh penelitian Bustomi et al. (2020). Terakhir, Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan  $p\text{-value}$  0,708, menolak H5, konsisten dengan temuan Azhari et al. (2021).

### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menilai dampak Alih Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator. Terdapat 2 hipotesis yang diuji sesuai dengan variabel independen. Hasil analisis tergambar dalam tabel indirect effects menggunakan teknik bootstrapping.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Tidak Langsung (Indirect Effects)**

| Variabel                                                       | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P-Values     |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| (1)                                                            | (2)                 | (3)             | (4)                        | (5)                      | (6)          |
| <b>Alih Jabatan -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b> | 0,057               | 0,071           | 0,172                      | 0,333                    | <b>0,739</b> |
| <b>Kompensasi -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>   | 0,031               | 0,039           | 0,103                      | 0,298                    | <b>0,766</b> |

Sumber: data primer diolah, 2023

Pengaruh Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan dengan p-value 0,739, sehingga hipotesis H6 ditolak. Kepuasan Kerja tidak menjadi mediator yang signifikan antara Alih Jabatan dan Kinerja Pegawai. Demikian pula, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan dengan p-value 0,766, sehingga hipotesis H7 ditolak. Meskipun Kompensasi berpengaruh langsung pada Kinerja Pegawai, melalui Kepuasan Kerja, pengaruhnya tetap tidak signifikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Fathimining Ayu Puspitasari. (Ayu Puspitasari et al., 2018).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Penelitian ini menguji sepuluh hipotesis mengenai pengaruh Alih Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, baik langsung maupun melalui Kepuasan Kerja. Hasil menunjukkan bahwa Alih Jabatan berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja juga tidak berperan sebagai mediator signifikan antara Alih Jabatan atau Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.

Temuan ini memandu kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi dan perbaikan Alih Jabatan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja. Sistem kompensasi harus dievaluasi untuk memastikan keadilan dan motivasi. Fokus pada

kepuasan kerja melalui program kesejahteraan, peluang pengembangan karir, dan peningkatan kondisi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja positif. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai penting untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Evaluasi berkala memastikan implementasi berjalan efektif. Langkah-langkah ini diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, mendukung pencapaian tujuan organisasi serta kesejahteraan pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., Indrawati, M., & Hartati, S. (2022). Analisis Kesesuaian Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 73–81. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.571>
- Ayu Puspitasari, F., Nursyamsi, I., Rasjid, W., & Cabang Makassar, B. (2018). The Effect of Compentation, Transformational Leadership, and Organizational Commitment on Employees Performance Through Work Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 51–67. <https://www.neliti.com/id/publications/257084/>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 125–135. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Imam Ghozali. (n.d.). *Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris*. Retrieved October 16, 2023, from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=865950>
- Magda Mokosolang, Daud M Liando, S. S. (2020). Pengaruh Program Kelompok Usaha Bersama Dan Peran Pendamping Terhadap Etos Kerja Dan Produktivitas Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus). *Tesis*, 1–197.
- Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. , Dr. Mahadin Shaleh, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved October 24, 2023, from <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=oSuFDwAAQBAJ&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiC4oSFwYLoAhVS73MBHWJvBJgQ6AEIKjAA#v=onepage&q&f=false>
- PRAWIRA, J G, Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2018). *Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang*. <https://repository.unsri.ac.id/10883/>
- PRAWIRA, JOVI GUSTIAL, Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2018). *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Palembang*.
- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *Sintesa*, 13(1 SE-Articles), 60–65. <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/sintesa/article/view/221>
- Stephen P. Robbins; Timothy A.Judge; (2022). *Organizational Behavior, 18th edition*. [//opaclib.inaba.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=3682](https://opaclib.inaba.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3682)
- Sugiyono. (n.d.). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Retrieved October 16, 2023, from <https://cvalfabeta.com/product/statistik-non-parametris-untuk-penelitian-baru/>
- Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., Choiri, D. U., Tunas, U., Surakarta, P., Kreatif, I., Saring, C., & Manual, S. (2023). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia ( Sdm ) Dalam Meningkatkan Kualitas ( SDM ) PADA*. 3(2), 137–142.