

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia didalam perusahaan, maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Dalam menjaga kualitas yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu faktor semangat kerja. Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu

pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Kaunang, 2018).

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah mutasi kerja. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi (Manullang, 2011). Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadiwiryo, 2013).

Penelitian-penelitian tentang pengaruh mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Perwira (2016), dan Waskito (2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya ketika mutasi kerja meningkat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan penempatan yang tepat maka semangat kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) dan Alfiqui (2015) menunjukkan

hasil yang berbeda bahwa mutasi kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya ketika mutasi kerja meningkat tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang meyakinkan, karyawan tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya dan hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan, maka semangat kerja karyawan menurun.

Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kinerja pegawai. Dengan demikian mutasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut disajikan data jumlah pegawai yang mendapat mutasi dan promosi pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Belopa 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Jumlah Mutasi dan Promosi Karyawan Pada Pegadaian Cabang Belopa Tahun 2015-2019

Tahun	Karyawan	Mutasi	Promosi
2015	25	14	3
2016	28	12	4
2017	30	10	4
2018	34	15	6
2019	35	13	5

Sumber: Kantor Pegadaian Cabang Belopa (2020)

Berdasarkan pemaparan-pemaparan dan beda penelitian yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pegadaian Cabang Belopa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu: Apakah ada pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu: untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang diharapkan ketika sebuah penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan untuk mengetahui kendala yang dihadapi tentang semangat kerja dan berusaha mencari solusi untuk masalah yang berkaitan dengan mutasi kerja. Penelitian ini juga merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis terima dibangku perkuliahan serta menumbuh kembangkan dan memantapkan sikap profesionalisme dalam memasuki dunia kerja sesuai dengan profesinya nanti.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah.
2. Semangat kerja adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat disertai dengan kesungguhan dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
3. Objek penelitian ini adalah Kantor Pegadaian Cabang Belopa.

1.6 Sistematika Penulisan

- Bab I. Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab II. Tinjauan Pustaka, terdiri dari mutasi, semangat kerja, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.
- Bab III. Metode Penelitian, terdiri dari desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.
- Bab IV. Hasil dan Pembahasan, terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.
- Bab V. Penutup, terdiri dari simpulan, keterbatasan penelitian, implikasi dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mutasi

2.1.1 Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pegawai (Manullang, 2011). Mutasi adalah proses pemindahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan seorang karyawan, baik secara horizontal (rotasi kerja/ transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi (Endang, 2010).

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat ke tempat kerja yang baru yang sering disebut “alih tempat” (*tour of area*), dan kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*). Demikian pula pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang bersangkutan (Saydam, 2010).

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status

ketenagakerjaan, sehingga yang bersangkutan tenaga kerja memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai kualifikasi kemampuan sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya (Sastrohadiwiryo, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi kerja di atas penulis menyimpulkan bahwa mutasi kerja adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah yang diikuti pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan untuk menghilangkan rasa bosan pegawai sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

2.1.2 Tujuan Pelaksanaan Mutasi

Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pegawai secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya. Tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2013) antara lain adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya dalam peningkatan karirnya.
6. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

7. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
8. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

2.1.3 Sebab dan Alasan Mutasi

Mutasi atau pemindahan pegawai menurut Hasibuan (2013) dapat terjadi karena dua hal, yaitu:

1. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan perusahaan. Misalnya, karena alasan keluarga, kemudian alasan kerja yang sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

2. Alih tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pemimpin perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menurut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Menurut Saydam (2010) pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh:

1. Mutasi karena keinginan perusahaan

Suatu mutasi karyawan yang paling banyak terjadi adalah atas keinginan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan, (Saydam, 2010) antara lain:

a. Usaha perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan

Karyawan yang telah bekerja sekian lama di suatu unit kerja, pada suatu waktu akan menjadi jenuh dan bosan. Rasa bosan ini bila tidak dicarikan jalan keluarnya dapat mengarah pada menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja. Oleh sebab itu sebaiknya pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan situasi yang amat tidak menguntungkan ini dan berusaha untuk memutasi karyawan tersebut ke tempat lain.

b. Kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut perusahaan.

Bila seseorang mempunyai kemampuan yang kurang atau melebihi kualifikasi yang dituntut perusahaan, maka yang bersangkutan akan merasa tidak cocok mengerjakan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, perlu dicarikan tempat atau tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang dapat memberikan manfaat secara wajar bagi perusahaan.

c. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman membuat karyawan bekerja tenang, bersemangat dan bergairan dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya ada karyawan yang tidak dapat bekerja pada tempat-tempat yang terlalu bising dan sibuk, ramai lalu lintas sehingga produktivitas karyawan yang bersangkutan tidak dapat meningkat. Oleh sebab itu mutasi dapat disebabkan oleh faktor lingkungan yang kurang mendukung suasana kerja yang aman, nyaman, dan tenang.

d. Diri karyawan yang sudah mengalami perubahan

Perubahan pada diri karyawan misalnya, seorang karyawan mungkin saja dalam bekerja ia terus belajar, sehingga pada suatu waktu ia berhasil mendapatkan ijazah Sarjana Muda atau Sarjana. Maka perubahan tingkat pendidikan ini mungkin perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang bersangkutan, setelah yang bersangkutan dapat memenuhi persyaratan-persyaratan lainnya (ujian dinas dan sebagainya).

e. Sistem dan prosedur kerja berubah

Adanya sistem dan prosedur kerja baru, mengharuskan pula pembenahan pembenahan organisasi dan struktur termasuk juga personalia sesuai dengan keperluan. Di sinilah perlunya pembenahan dan penertiban organisasi perusahaan.

f. Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan dapat dijatuhkan sanksi hukuman atau hukuman disiplin, karena telah melanggar disiplin kerja.

2. Mutasi karena keinginan sendiri

Mutasi dapat pula disebabkan atas permintaan karyawan sendiri (Saydam, 2010) dengan alasan:

- a. Pribadi dan keluarga
- b. Kesehatan
- c. Lingkungan kerja yang kurang cocok
- d. Hubungan kerja yang kurang harmonis
- e. Beban tugas yang dirasa terlalu berat
- f. Tingkat pendidikan yang berubah dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memutasi seorang karyawan (Saydam, 2010), antara lain:

- a. Perlu ada pedoman mutasi yang jelas, sehingga mutasi tidak terjebak oleh unsur subjektivitas
- b. Harus ditempuh mutasi yang paling menguntungkan karyawan agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum.
- c. Mutasi dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan
- d. Alat pemacu dalam pengembangan prestasi
- e. Dapat memperkecil keresahan karyawan
- f. Dapat menjadi alat untuk melaksanakan promosi
- g. Benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang mendesak.

2.1.4 Manfaat Pelaksanaan Mutasi

Menurut Simamora (2013) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagian unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
2. Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
3. Memberikan jaminan bagi karyawan bahwa dia tidak akan diberhentikan.
4. Tidak terjadi kejenuhan.
5. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

2.1.5 Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada 3 (tiga) sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut Hasibuan (2013) yaitu:

1. *Seniority*

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

2. *Spoil System*

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3. *Merit System*

Adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a. Output dan produktivitas kerja meningkat.
- b. Semangat kerja meningkat.
- c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
- d. Absensi pegawai semakin baik
- e. Disiplin pegawai semakin baik
- f. Jumlah kecelakaan kerja akan menurun

2.1.6 Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi pelaksanaan jabatan dapat dilakukan baik secara vertical maupun horizontal. Mutasi vertical mengandung arti bahwa karyawan yang bersangkutan dipindahkan pada posisi atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang biasanya di ikuti dengan perubahan, dari wewenang dan

tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapatan baik secara ketingkat yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah. Bentuk mutasi vertical terdiri dari :

1. Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan tingkat posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya disertai dengan perubahan tanggung jawab dan status sosial seorang karyawan. Menurut Wahyudi (2012), promosi terdiri dari beberapa jenis, yaitu :

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Bentuk promosi ini biasanya digunakan apabila perusahaan harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sakit, cuti atau alasan lain.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Menaikan jabatan seorang yang diberikan untuk mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi dan karyawan tersebut telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

c. Promosi Kecil (*Scale Promotion*)

Menaikan jabatan seseorang karyawan ketempat yang membutuhkan ketrampilan tertentu tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, maupun gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Suatu bentuk promosi yang dilakukan dengan disertai peningkatan dalam wewenang, hak dan tanggung jawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji maupun upah.

2. Demosi

Demosi merupakan bentuk mutasi vertical dimana seseorang karyawan mengalami penurunan, pangkat atau posisi atau jabatan ketingkat yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya. Bentuk Mutasi Horizontal menurut Nasution (2012) terdiri dari *production transfer*, *replacement transfer*, *versality transfer*, *shift transfer*, dan *remedial transfer*.

a. *Production Transfer*

Adalah mengalih tugaskan karyawam dari satu bagian kebagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan

b. *Replacement Transfer*

Adalah mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya kejabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. Replacement Transfer terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil.

c. *Versatility Transfer*

Adalah mengalih tugaskan karyawan kejabatan atau pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

d. *Shift Transfer*

Adalah mengalih tugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedangkan pekerjaannya tetap sama.

e. *Remedial Transfer*

Adalah mengalih tugaskan seseorang karyawan ke jabatan lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaannya karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

3. Rotasi

Rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun.

2.1.7 Kendala Pelaksanaan Mutasi

Sastrohadiwiryo (2012) mengemukakan ada tiga jenis penolakan karyawan terhadap mutasi karyawan, yaitu:

1. Faktor Logis atau Rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian yang ditimbulkan oleh perusahaan.

2. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentiment, dan sikap. Sikap kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan rasa aman.

3. Faktor Sosiologis

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*Relationship*) yang terjalin sekarang.

2.1.8 Indikator Mutasi

Menurut Hasibuan, (2013) ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/ pekerjaan/ tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (Promosi, Demosi dan Transfer). Berbagai bentuk mutasi dapat dipergunakan dalam suatu organisasi yang secara garis besar dapat diklasifikasikan dalam dua golongan yaitu:

1. Mutasi Vertikal

Mutasi vertikal dapat diartikan sebagai suatu bentuk perubahan posisi/jabatan /pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah tingkatannya yang biasanya diikuti dengan perubahan pendapatan. Beberapa jenis mutasi vertikal adalah :

a. Promosi

Suatu promosi yang diartikan sebagai perubahan tingkat posisi jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya suatu promosi harus didasarkan atas syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Apapun syarat yang ditetapkan yang penting syarat yang dipergunakan itu dapat memberikan bahwa jaminan tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki

posisi/jabatan yang baru. Berikut ini beberapa contoh syarat yang harus dipenuhi dalam promosi :

- 1) Kejujuran
- 2) Loyalitas
- 3) Tingkat pendidikan
- 4) Pengalaman Kerja
- 5) Rasa tanggung jawab
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kerja sama

b. Demosi

Demosi merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat/ posisi/ jabatan/ pekerjaan yang secara otomatis dengan penurunan pendapatan. Suatu demosi biasanya dilakukan karena seorang tenaga kerja telah melakukan pelanggaran disiplin organisasi.

2. Mutasi Horizontal (transfer)

Mutasi horizontal merupakan pemindahan karyawan dari posisi jabatan/ pekerjaan ke pekerjaan lain tetapi masih dalam tingkat yang sama.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih

baik. Pendapat mengenai semangat kerja menurut Nitisemito (2013) adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Siswanto (2011), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologi seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Zainun (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya.
2. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
4. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

2.2.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dalam diri karyawan pasti mengalami pasang surut. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2013), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.2.4 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2013), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.2.5 Indikator Semangat Kerja

Menurut Maier (2013), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

1. Kegairahan atau antusiasme

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

4. Semangat berkelompok

Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul Penelitian dan Tahun	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novika. Pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap semangat	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuesioner yang	1. Variabel independen: mutasi dan pelatihan kerja 2. Variabel dependen: semangat kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara mutasi, sistem

	<p>kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota cilegon. 2018.</p>	<p>dipilih untuk mengumpulkan data</p>		<p>pelatihan kerja dan semangat kerja. Mutasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) mempengaruhi variabel semangat kerja (Z) sebesar 85 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain-lain. Selanjutnya juga terdapat pengaruh signifikan antara mutasi kerja, pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, dimana pengaruhnya sebesar 78,5 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain</p>
2	<p>Diansyah. Pengaruh mutasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: mutasi dan disiplin kerja 2. Variabel dependen: semangat kerja 	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi, disiplin kerja, dan semangat kerja pegawai kantor Balai Pelayanan Penempatan dan</p>

	<p>balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Bandung. 2017.</p>			<p>Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung dapat dikatakan sudah sangat baik. Mutasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sangat kuat terhadap semangat kerja pegawai sebesar 91,2%. Pengaruh variabel yang kuat adalah mutasi dengan koefisien sebesar 69,9% sedangkan disiplin kerja koefisien sebesar 21,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya</p>
--	---	--	--	--

3	<p>Judas. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. 2013.</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: mutasi dan promosi jabatan 2. Variabel dependen: prestasi kerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai kuat. Mutasi dan promosi merupakan salah satu kegiatan penting bagi pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.</p>
---	---	---	--	---

4	Danti. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang). 2014	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian jenis explanatory research	1. Variabel independen: kompensasi 2. Variabel dependen: semangat kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama -sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.

5	Putri, Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. 2015.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian jenis explanatory research	1. Variabel independen: promosi dan mutasi 2. Variabel dependen: kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kanwil II PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru
6	Nurhayati, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. 2016.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian jenis explanatory research	1. Variabel independen: lingkungan kerja, kompensasi dan mutasi. 2. Variabel dependen: semangat kerja	Dari hasil penelitian ini adalah sampel diperoleh lingkungan Kerja Berpe ngaruh signifikan terhadap semangat karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, bahwa secara partial Variable mutasi karywan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan secara

				<p>simultan variablebebas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan daerah BPR “Bank Pasar” jombang.</p>
7	<p>Nurchayani, Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. 2017.</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: mutasi kerja dan promosi jabatan. 2. Variabel dependen: semangat kerja 	<p>Hasil penelitian ketika diuji dengan uji T_{test}, bahwa mutasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif</p>

				<p>dan signifikan terhadap semangat kerja. Mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> berpengaruh positif dan signifikan, artinya kepuasan kerja mampu memediasi.</p> <p>Dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> berpengaruh positif dan signifikan, artinya kepuasan kerja mampu memediasi.</p>
8	<p>Animun, Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat</p>	<p>Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: promosi jabatan dan mutasi. 2. Variabel dependen: prestasi kerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap</p>

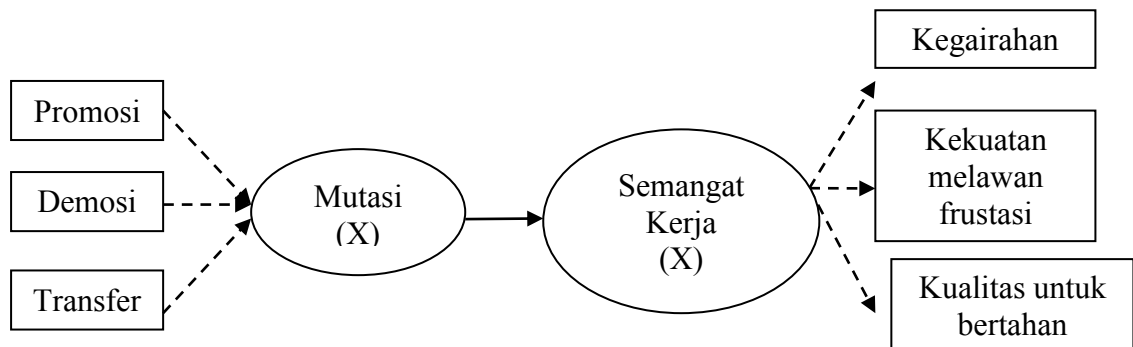
	Indonesia (Persero). 2017.			prestasi kerja pegawai.Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai kuat. Mutasi dan promosi merupakan salah satu kegiatan penting bagi pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.
9	Muaja, Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman)	Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif.	1. Variabel independen: promosi jabatan, mutasi dan kompensasi. 2. Variabel dependen: kinerja karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, sedangkan mutasi

	Manado 2018			jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Manajerhendaknya mempromosikan karyawan dan memberikan kompensasi sesuai ketentuan atau memenuhi persyaratan dari perusahaan.
10	Benua, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado 2019	Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif.	1. Variabel independen: gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan mutasi kerja. 2. Variabel dependen: stress kerja	Hasil penelitian yang didapat (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. (2) Konflik Interpersonal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. (3) Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan.

				<p>(4) Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Bagi pihak perusahaan agar dapat berinteraksi, berkomunikasi dan mau menerima masukan dari bawahan, memperhatikan kondisi antar karyawan dan pengawasan terhadap proses mutasi yang berlaku dan memberikan alasan yang jelas.</p>
--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Konseptual


Untuk mempermudah pemahaman tentang pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

 : Indikator

 : Variabel Penelitian

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa yang termaksud variabel independen yaitu mutasi (X), sedangkan variabel Dependen adalah semangat kerja (Y).

2.5 Hipotesis

Diduga mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pegadaian Cabang Belopa yang beralamat di Komp. Pasar Sentral Belopa, Jl. Poros Belopa Palopa, Kelurahan Sabe, Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu *Provinsi* Sulawesi Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan Pegadaian Cabang Belopa sebanyak 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yang ada.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang sifatnya menunjang data kuantitatif sebagai keterangan.

3.4.2 Sumber Data

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari lapangan dengan membagikan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, maupun dari internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian kali ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner

penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan Pegadaian Cabang Belopa.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah.
2. Semangat kerja adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat disertai dengan kesungguhan dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, baik analisis statistik deskriptif maupun statistik inferensial.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan profil perusahaan yang akan dijadikan sampel dan mengidentifikasi variabel yang akan

diuji pada setiap hipotesis. Statistik deskriptif meliputi mean, median, standar deviasi, variance, maksimum dan minimum.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier sederhana secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Semangat kerja karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Mutasi

e : Error

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2012).

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah pegadaian di Indonesia sudah dimulai sejak zaman Hindia Belanda, pada masa pemerintahan VOC dengan didirikannya Bank van Leening yang merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Namun Usaha gadai tersebut hanya status pengelolaannya saja yang mengalami beberapa kali perubahan sejalan dengan perubahan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Saat pemerintah Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda pada tahun 1811-1816, Bank Van Leening dibubarkan, dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah di daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *liecentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat. Banyak pemegang lisensi menjalankan praktek *rentenir* atau *lintah darat* yang tidak saja membebani masyarakat, tapi juga dipandang kurang menguntungkan bagi pemerintahan yang berkuasa. Sehingga akhirnya metode *liecentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Ketika Pemerintahan Belanda berkuasa kembali, metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan. Namun menimbulkan dampak yang sama, di mana pemegang

hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan metode baru yang disebut dengan *cultur stelsel*, di mana kegiatan Pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun Struktur Organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam Bahasa Jepang disebut *Sitji Eigeikyuku*, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Dalam masa ini Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Visi dan Misi Pegadaian Cabang Belopa, yaitu:

1. Visi: Sebagai solusi bisnis terpadu terutama yang berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.
2. Misi pegadaian cabang Belopa adalah:
 - a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
 - b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
 - c. Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	13	37,1
2	31-40 tahun	15	42,9
3	> 40 tahun	7	20
Jumlah		35	100

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sekitar 37,1% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 42,9% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 20% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2

kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	71,4
2	Perempuan	10	28,6
Jumlah		35	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 71,4% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau sekitar 28,6% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	25,7
2	Diploma	8	22,9
3	Sarjana	18	51,4
Jumlah		35	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar

25,7% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu 8 orang atau sekitar 22,9% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 51,4% dari seluruh jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di pegadaian. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut lama kerjadapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	19	54,2
2	5-10 tahun	8	22,9
3	> 10 tahun	8	22,9
Jumlah		35	100

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sekitar 54,2% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 8 orang atau sekitar 22,9% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 22,9% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Sebaran jawaban responden terhadap variabel mutasi (X) dan semangat kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a. Mutasi (X)

Tabel 4.5 Sebaran jawaban responden

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan	0	0	0	17	18
2	Merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai latar belakang pendidikan karyawan.	0	0	0	18	17
3	Merasa senang jenjang karir diperusahaan sesuai tingkat disiplin kerja karyawan	0	0	0	19	16
4	Merasa senang jenjang karir diperusahaan berdasarkan sesuai kualitas kerja karyawan	0	0	0	18	17
5	Merasa senang jenjang karir diperusahaan sesuai kemampuan komunikasi secara tepat	0	0	0	28	7
6	Merasa senang adanya pemindahan karena dapat menambah pengalaman kerja lebih banyak	0	0	0	25	10
7	Merasa senang adanya pemindahan kerja karena memahami tugas pokok dan fungsinya.	0	0	0	21	14
8	Merasa senang adanya pemindahan karena dibutuhkan ditempat lain yang sesuai dengan bidang.	0	0	0	22	13
9	Merasa senang adanya pemindahan karena	0	0	0	21	14

	dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan skill kemampuannya yang dimiliki					
10	Merasa senang adanya pemindahan kerja karena dipercaya memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	0	0	0	17	18

b. Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.6 Sebaran jawaban responden

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani	0	0	0	17	18
2	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	0	0	0	27	8
3	Saya memikirkan cara supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal	0	0	0	24	11
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh	0	0	0	19	16
5	Fasilitas kerja dari lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	0	0	0	23	12
6	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan	0	0	0	23	12
7	Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan prosedur kerja	0	0	0	16	19
8	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	19	16
9	Saya selalu bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja	0	0	0	20	15
10	Saya berusaha mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja	0	0	0	25	10

2. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu mutasi (X) dan semangat kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji validitas variabel mutasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0,498	0,282	Valid
M2	0,296	0,282	Valid
M3	0,405	0,282	Valid
M4	0,551	0,282	Valid
M5	0,474	0,282	Valid
M6	0,383	0,282	Valid
M7	0,469	0,282	Valid
M8	0,581	0,282	Valid
M9	0,494	0,282	Valid
M10	0,623	0,282	Valid

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas mutasi (X) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 35 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,282$. Jika hasil validitas berada di atas 0,282 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel mutasi (X) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,282$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 skor pernyataan atau instrumen pada variabel mutasi (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.8 Uji validitas variabel semangat kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
SK1	0,472	0,282	Valid
SK2	0,626	0,282	Valid
SK3	0,409	0,282	Valid
SK4	0,545	0,282	Valid
SK5	0,536	0,282	Valid
SK6	0,563	0,282	Valid
SK7	0,399	0,282	Valid
SK8	0,367	0,282	Valid
SK9	0,367	0,282	Valid
SK10	0,446	0,282	Valid

Sumber: Data lampiran

Untuk mengukur nilai validitas semangat kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 35 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,282$. Jika hasil validitas berada di atas 0,282 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel semangat kerja (Y) pada tabel 4.8, hasil analisisnya diatas $r = 0,282$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 skor pernyataan atau instrumen pada variabel semangat kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.9 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Mutasi	0,619	0,600	Reliabel
Semangat kerja	0,608	0,600	Reliabel

Sumber: Data lampiran

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,619; 0,608. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

4. Hasil Model Estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier sederhana. Model regresi linier sederhana menggambarkan pengaruh mutasi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel mutasi

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.539	4.091		1.84	.074
	Mutasi	.825	.093	.840	8.90	.000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 7,539 + 0,825 X$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 7,539, artinya apabila tidak ada variabel mutasi (X) atau sama dengan nol maka semangat kerja sebesar 7,539.
- b. Nilai koefisien mutasi (b) sebesar 0,825. Artinya, setiap ada kenaikan variabel mutasi (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,825.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.697	1.255
a. Predictors: (Constant), Mutasi				

Berdasarkan tabel dapat dilihat R-square adalah 0,706 atau 70,6% yang berarti variabel mutasi mampu menjelaskan terhadap semangat kerja sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% (100% - 70,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.12 Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.843	.074
	Mutasi	8.903	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung mutasi adalah 8,903. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($35-2 = 33$). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 33, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,692.

Nilai t-hitung mutasi $>$ t-tabel ($8,903 > 1,692$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel mutasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung mutasi $>$ t -tabel (8,903 $>$ 1,692), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel mutasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kegembiraan, kerjasama dan kebanggaan dalam dinas dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja karyawan. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang di mana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawannya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan

kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik (Siagian, 2010).

Salah satu upaya yang dilakukan Pegadaian Cabang Belopa dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya yaitu dengan mengadakan mutasi karyawan. Di satu sisi, pihak pegadaian melaksanakan mutasi karena mutasi merupakan keputusan yang strategis. Sedangkan dipihak karyawan itu sendiri, keputusan mutasi dianggap sebagai suatu hukuman atau karena adanya peningkatan prestasi untuk mengembangkan kariernya. Program mutasi merupakan bagian dari program pengembangan karyawan. Oleh karena itu mutasi juga merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karier karyawan. Berkembangnya karier-karier pada karyawan pada dasarnya berorientasi pada berkembangnya organisasi dalam menjawab tantangan kerja saat ini dan di masa datang. Dengan demikian, semangat kerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Matrutty (2020) yang berjudul pengaruh mutasi terhadap semangat kerja aparatur sipil negara di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Berdasarkan analisis regresi sederhana didapatkan $y = 8.667 + 0,722$ yang berarti hubungan kedua variabel bertanda positif. Sedangkan dari inisiatif uji determinasi, PFF diekstraksi sebesar 0,72 atau 72%. Dengan hasil

tersebut dapat dijelaskan bahwa Kontribusi terhadap semangat kerja adalah 72% sedangkan sisanya merupakan kontribusi kepada yang lain. Berdasarkan hasil uji awal diperoleh $f_{hitung} = 79,379$ menjadi f_{tabel} sebesar 2,60 sampai titik 0,05. Dari data tersebut didapat f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dimana $f_{hitung} = 79,379 > 2,60$. Kemudian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel mutasi lingkungan kerja dengan perkembangan sumber daya manusia di wilayah barat Maluku.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut: mutasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Dalam pelaksanaan penempatan kerja dan mutasi karyawan, PT Pegadaian Cabang Belopa harus mengikuti alur prosedur yang telah ditetapkan. Karena kalau tidak, akan menimbulkan sebuah polemik nantinya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Animun, Jekson Simion D. 2017. *Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3.
- Benua, Mellinda G.N. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. Jurnal EMBA, Vol.7 No.3.
- Danti, Fajjarini P. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 9 No. 2.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Trans Info Media. Jakarta.
- Diansyah, Elvin. 2017. *Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Bandung*. Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung.
- Endang, Sri. 2010. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika. Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4.
- Kaunang, Rosiana Miliani. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4.
- Maier, N.R.F. 2013. *Psikologi Industri*. UI Press. Jakarta.

- Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muaja, Anrio. 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4.
- Nitisemito, Alex S.. 2013. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novika, Putri Wahyu. 2018. *Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon*. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), Vol. 1 No. 2.
- Nurchayani, Dewi. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Publikasi IAIN Salatiga.
- Nurhayati, Wina. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal @Trisula LP2M Undar edisi 4 Vol. 1.
- Putri, Adelia Trisna. 2015. *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru*. Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 1.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Zainun, Bukhori. 2010. *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.