

# **PENGARUH MUTASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADIAN CABANG BELOPA**

ANDI<sup>1</sup> SAHARUDDIN<sup>2</sup> DURIANI<sup>3</sup>

**Jurusan program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Univrsitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jendral Sudirman No. KM.03,  
Binturu, Wara Sel, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122 Pos 929717.**

Email : [ariswandyparentha@gmail.com](mailto:ariswandyparentha@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan perusahaan dan kegiatan operasionalnya. Mutasi merupakan perpindahan pegawai dari satu instansi ke instansi lain, di dalam satu wilayah atau di luar wilayah.. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang berupa keikhlasan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih keras agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian pengalaman, serta kejujuran dan waktu. Penelitian ini bertujuan untunk mengetahui apakah ada Pengaruh Mutasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Belopa. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian hal ini menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi dan semangaat kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **ABSTRAK**

*Human resources are considered one of the most important assets of the company due to its role as the subject of the implementation of corporate policies and its operational activities. Mutation is the movement of employees from one agency to another, within one region or outside the region. Morale is a psychological state of a person in the form of sincerity and a strong desire to work harder so that the desired goal can be achieved. Performance is the result of the work that a person achieves in carrying out the tasks assigned to him based on experiential expertise, as well as honesty and time. This study aims to find out whether there is an Effect of Mutation and Morale on the Performance of Employees of PT Pegadaian*

*Belopa Branch. this research uses quantitative research by distributing questionnaires. Based on the results of this study, it shows that mutations have a positive and significant effect on employee performance. Morale has a positive and significant effect on employee performance. Mutations and work together or simultaneously have a significant influence on employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan perusahaan dan kegiatan operasionalnya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat mencapai hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Dalam menjaga kualitas pegawai atau pegawai, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pekerja adalah faktor moral. Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa Moral adalah kemauan dan dedikasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai produksi yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja, salah satunya yang mutasi di tempat kerja. Mutasi merupakan perpindahan pegawai dari satu instansi ke instansi lain, di dalam satu wilayah atau di luar wilayah. Mutasi juga dapat terjadi pada satu instansi, misalnya dari satu unit ke unit lainnya. Perpindahan pegawai juga dapat terjadi karena organisasi atau instansi sedang mengalami pemekaran atau karena ada lowongan yang perlu segera diisi (Manullang, 2011).

Berdasarkan berbagai penafsiran dan kajian yang telah diuraikan di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa”**.

## **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah :

- 1) Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa ?
- 2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa ?
- 3) Apakah secara simultan mutasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa.
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa.
- 3) Untuk mengetahui secara simultan apakah terdapat pengaruh antara

mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa

## **Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Batasan lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mutasi merupakan perpindahan pegawai antar instansi atau kantor, dalam satu wilayah dan luar wilayah.
2. Semangat kerja merupakan usaha nyata untuk meningkatkan pekerjaan secara lebih aktif yang dipadukan dengan kejujuran dan disiplin dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal.
3. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Objek penelitian ini adalah Kantor Pegadaian Cabang Belopa.

## **Pengertian Mutasi**

Memindahkan karyawan dari satu instansi ke instansi lain, di

dalam satu distrik dan di luar distrik, disebut mutasi. Mutasi pun dapat terjadi pada satu instansi, contohnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi juga dapat terjadi pada satu instansi, misalnya dari satu unit ke unit lainnya. Perpindahan pegawai juga dapat terjadi karena organisasi atau instansi sedang mengalami pemekaran atau karena ada lowongan yang perlu segera diisi (Manullang, 2011).

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai aktivitas perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat kerja baru, sering disebut "*tour of area*", yaitu aktivitas pemindahan karyawan dari satu tugas ke tugas lain dalam unit bisnis yang sama. atau di dalam perusahaan, yang sering disebut sebagai "*tour of duty*". Demikian juga mutasi dapat terjadi terutama karena keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang terlibat (Sedam, 2010).

Pemindahan harus didasarkan pada analisis yang valid menyesuaikan jabatan dan kemampuan

keterampilan sehingga tenaga kerja diharapkan memiliki kepuasan kerja yang optimal agar mampu *upgrade* produktivitas setinggi-tingginya (Sastrohadiwiryo, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa shift kerja adalah perpindahan karyawan dari satu instansi ke instansi lain, di dalam dan di luar suatu area, diikuti dengan pemindahan pekerjaan, tanggung jawab, dan perekrutan. Kelas untuk menghilangkan kebosanan. Bekerjalah agar tenaga kerja yang terlibat mendapatkan semangat kerja dan prestasi kerja yang maksimal.

### **Tujuan Pelaksanaan Mutasi**

Pemindahan karyawan ini merupakan salah satu metode yang digunakan dalam pengembangan manajemen guna meningkatkan efektivitas karyawan secara menyeluruh dalam pekerjaan dan perannya. Menurut Hasibuan (2013) tujuan menampung mutasi meliputi:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.
  2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan pekerjaan atau komposisi pekerjaan.
  3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
  4. Menghilangkan kejenuhan atau kejenuhan dari pekerjaan.
  5. Memberikan insentif agar karyawan mau melakukan upaya untuk meningkatkan karirnya.
  6. Sesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
  7. Menyelesaikan perselisihan antara rekan kerja dan karyawan.
  8. Berusaha menerapkan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat.
- 2.1.3 Sebab dan Alasan Mutasi

#### **Manfaat Pelaksanaan Mutasi**

Menurut Simamora (2013) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

1. Memenuhi kebutuhan bisnis unit yang kekurangan staf tanpa rekrutmen eksternal.
2. Memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan pekerjaannya.
3. Pastikan bahwa karyawan tersebut tidak dipecat.

4. Tidak ada kejenuhan.
5. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

#### **Dasar Pelaksanaan Mutasi**

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai yaitu:

##### 1. *Seniority*

Ini adalah transfer berdasarkan masa kerja, usia dan pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi ini bersifat subyektif karena keterampilan seseorang yang ditransfer atas dasar senioritas yang belum tentu mampu mengisi posisi baru.

##### 2. *Spoil System*

Ini adalah mutasi berdasarkan kekerabatan. Sistem seperti ini kurang bijak karena pertimbangannya berdasarkan suka atau tidak suka.

##### 3. *Merit System*

Ini adalah perpindahan karyawan berdasarkan fakta ilmiah obyektif dan hasil kinerja pekerjaan.

Sistem merit ini adalah dasar dari mutasi yang baik sebab:

- a. Meningkatkan *output* dan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan etos kerja.
- c. Mampu menekan jumlah kesalahan yang diperbuat.
- d. Kehadiran karyawan semakin baik
- e. Disiplin karyawan beranjak meningkat
- f. Menekan jumlah kecelakaan kerja

### **Pengertian Semangat Kerja**

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan dedikasi seseorang dalam menekuni pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk memaksimalkan keterampilan. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan melakukan aktivitas yang lebih baik. Menurut Nitisemito (2013) semangat kerja adalah Semangat kerja adalah upaya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang berupa keikhlasan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih keras agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

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

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahan dan menanganinya sehari-hari.
2. Kepuasan kerja dengan tugas yang ada.
3. Nikmati suasana kerja yang bersahabat dengan anggota lain.
4. Merasa berguna dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.
5. Ada tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai penghargaan yang adil yang dirasakan atas upaya yang dilakukan untuk organisasi.

6. Ketenangan pikiran, kepastian dan perlindungan dari segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dalam pekerjaannya.

### **Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan**

Semangat kerja pada diri karyawan kadang naik turun. Selalu ada tanda-tanda semangat rendah dan umumnya dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2013), indikasi tersebut antara lain:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Produktivitas yang rendah dapat terjadi karena kemalasan, penundaan, dll. Jika terjadi penurunan produktivitas, maka ini merupakan sinyal dalam organisasi bahwa terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Umumnya, ketika semangat kerja rendah, karyawan merasa malas bekerja. Selain itu, kompensasi atau gaji yang mereka terima tidak harus dipotong jika mereka tidak masuk kerja. Hal ini dapat menyebabkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan

penghasilan yang lebih tinggi, meskipun hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Peningkatan turnover karyawan terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja, dan oleh karena itu mereka berniat untuk bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain yang lebih cocok untuk alasan yang terkait dengan mengejar kenyamanan di tempat kerja. Manajer harus menyadari gejala-gejala ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Peningkatan tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan penurunan perhatian terhadap pekerjaan. Selain itu, kelalaian juga bisa terjadi di tempat kerja dan sebagainya. Saat tingkat kerusakan meningkat, ini merupakan indikasi kuat bahwa moral telah menurun.

#### 5. Kegelisahan dimana-mana

Kecemasan ini dapat berupa kegelisahan di tempat kerja, keluhan, dan hal lainnya. Mengganggu kenyamanan karyawan memungkinkan dia untuk melanjutkan perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

#### 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan ekspresi ketidakpuasan, yang pada suatu saat akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus menyadari tuntutan kolektif karyawan.

#### 7. Pemogokan

Pemogokan adalah bentuk ketidakpuasan, kecemasan, dll. Jika ini terus berlanjut, akan ada tuntutan dan pemogokan.

### **Indikator Semangat Kerja**

Menurut Maier (2013), mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi memiliki alasan sendiri untuk bertindak, yang artinya mereka sangat menginginkannya. Terdapat empat indikator yang menandakan semangat kerja seseorang tinggi:

#### 1. Kegairahan atau antusiasme

Seseorang yang memiliki semangat dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dan motif untuk bekerja. Motivasi ini akan muncul ketika seseorang memiliki keinginan atau minat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### 2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang dengan etos kerja yang tinggi tidak memiliki sikap pesimis ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

#### 3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak secara langsung menentukan bahwa mereka yang memiliki etos kerja tinggi tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, artinya mereka memiliki ketekunan dan keyakinan penuh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa mereka yang memiliki energi dan keyakinan untuk melihat masa depan dengan baik akan meningkatkan kualitas kelangsungan hidup.

#### 4. Semangat berkelompok

Etos kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan etos kerja, karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian pengalaman, serta kejujuran dan waktu, dan kinerja merupakan gabungan dari ketiga faktor tersebut di atas, semakin tinggi kinerja pegawai tersebut (Nel, 2014). Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kusuma, 2013) yaitu:

#### 1. Faktor individu

Khususnya faktor-faktor yang menggabungkan mentalitas, karakteristik karakter, atribut aktual, minat dan inspirasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, tingkat sekolah. terlebih lagi, faktor individu lainnya.

#### 2. Faktor situasional

Variabel kerja aktual meliputi: teknik kerja, kondisi dan konfigurasi, perangkat keras kerja, jaminan ruangan, dan iklim aktual (penerangan, suhu, dan ventilasi). Variabel sosial dan hierarkis meliputi: pedoman otoritatif, jenis persiapan dan manajemen, dan kerangka kompensasi dan iklim sosial.

#### **3. Kinerja karyawan**

H1= Diduga mutasi dan semangat kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. PEGADAIAN Cabang Belopa

Ho=Diduga mutasi dan semangat kerja karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. PEGADAIAN Cabang Belopa.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah metode yang dipergunakan peneliti dalam melakukan penelitian yang mengarahkan jalannya penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga ada variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel terpengaruh) (Sugiyono, 2012).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada Pegadaian Cabang Belopa yang berlokasi di Kom. Pasar Sentral Belopa, Jl. Poros Belopa, Kelurahan Sabe, Kecamatan Belopa, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **2. Waktu Penelitian**

Lama penelitian ini selama 2 bulan yakni mulai bulan Juni dan berakhir pada bulan Juli 2022.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah semua sumber data yang diperlukan dalam penelitian (Sariono, 2013). Populasi yang digunakan untuk penelitian ini ialah seluruh pegawai pegadaian Cabang Belopa sebanyak 50 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti Hidayat (2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian

ini adalah staf PT. Pegadaian Cabang Belopa sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, artinya jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah sampel yang ada.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka numerik yang dapat dihitung.
2. Data kualitatif berupa data yang berbentuk bukan angka mendukung data kuantitatif sebagai informasi.

#### **2. Sumber Data**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari lapangan

dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (angket), wawancara dan penelitian kepustakaan. Dalam penelitian ini digunakan metode angket untuk mengetahui jawaban responden mengenai pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan. Alat pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena memberikan alternatif jawaban. Sedangkan studi literatur adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, tesis dll. Metode penelitian kepustakaan berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk

mengetahui jumlah nasabah dan pegawai di Pegadaian Cabang Belopa.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

1. Mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu instansi ke instansi lain, dalam satu daerah atau luar daerah.
2. Semangat kerja adalah upaya untuk melakukan pekerjaan secara lebih efektif disertai dengan kejujuran dan disiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam bekerja.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas atau jabatan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, terkait dengan indikator nilai standar tertentu.

### **Instrumen Penelitian**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menghasilkan data yang akurat dengan menggunakan skala likert.

### **Metode Analisis Data**

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

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui ketepatan prediksi pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dimana

analisis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada cabang PT. Pegadaian Belopa.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Data:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstan

X1 = Mutasi

X2 = Semangat Kerja

b = Koefisien kekambuhan, misalnya ukuran kemajuan yang terjadi di Y jika unit berubah dalam variabel bebas (faktor X).

e = Kesalahan perkiraan

## 2. Uji Hipotesis

Uji-t sebenarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel penjelas atau independen yang secara terpisah menjelaskan varians variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi varians variabel

dependen. Cara melakukan uji-t adalah dengan melihat langsung jumlah derajat kebebasannya (*degree of freedom*) (Ghozali, 2012).

## 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik ataukah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)N-k}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Bila koefisien F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.
2. Bila koefisien F hitung  $>$  Tabel F, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi signifikan secara bersama-sama pada taraf signifikansi 5%.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan varians dari variabel dependen (Ghazali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil ( $R^2$ ) berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan utama penggunaan koefisien determinasi adalah banyaknya variabel bebas yang masuk ke dalam model.

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah pegadaian di Indonesia dimulai dari zaman Hindia Belanda, pada masa kepengurusan VOC dengan berdirinya Van Lanning Bank, sebuah lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Pemerintahannya hanya mengalami beberapa kali perubahan sesuai dengan perubahan peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor kementerian klteng pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang semakin panas. Agresi militer Belanda kedua memaksa kantor Kementerian Pagadian pindah lagi ke Magelang. Jakarta dan Bagdian kembali diurus oleh Pemerintah

Republik Indonesia. Dalam kurun waktu tersebut, Pegadaian beberapa kali mengalami perubahan status, yaitu sebagai Badan Usaha Milik Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP. Dengan PP.No.103/2000) menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum perusahaan Pegadaian diubah menjadi Perseroan Terbatas (Persero).

**Visi dan Misi Pegadaian Cabang Belopa, yaitu:**

1. Visi: Sebagai solusi bisnis yang lengkap, terutama yang berbasis Pion yang selalu menjadi pemimpin pasar, dan berdasarkan kepercayaan kecil selalu yang

terbaik untuk kelas menengah ke bawah.

2. Misi pegadaian cabang Belopa adalah:

a. Memberikan pembiayaan tercepat, termudah dan teraman serta selalu memberikan pembinaan kepada perusahaan kelas menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kenyamanan dan kemudahan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat menengah ke

bawah dan menjalankan usaha lain dalam rangka peningkatan sumber daya masyarakat

### **Uji Validasi dan Reliabilitas**

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam penelitian ini terdapat dari 2 (dua) variabel yang diuji yaitu variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kompetensi dan beban kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

#### **1. Uji Validasi**

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah parameter yang dirakit benar-benar mampu mengukur. Pengujian validitas pada tiap butir menggunakan analisis item, Artinya, untuk menghubungkan skor setiap item dengan jumlah total, yaitu jumlah skor setiap item (korelasi termasuk item yang dikoreksi) dan

nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel statistik total item pada total item kolom korelasi. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai korelasi total item (*corrected item-total correlation*) yang dikoreksi lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang valid menandakan bahwa survei tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Item alat dianggap valid jika koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r/r$  tabel kritis (0,30) (Sugiyono, 2016). dapat dilihat bahwa 6 butir item pernyataan untuk variabel mutasi dinyatakan, Setelah dilakukan pengujian 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding  $r$  tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh

Sugiyono(2016). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji i-reliability bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data benar-benar menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas, akurasi atau konsistensi alat dalam mendeteksi gejala tertentu dari satu kelompok, meskipun dilakukan secara berbeda. Dalam menentukan tingkat reliabilitas adalah alat penelitian. Secara umum, reliabilitas pada rentang > 0.60 s/d 0.80 baik, dan pada rentang > 0.80 s/d 1.00 sangat baik. (Santoso, 2016).

## Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 22.0,

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Mutasi

X2 : Semangat Kerja

b1, b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -9.172 + 1.389X_1 + 0.457X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar -9.172 satuan menyatakan bahwa jika mutasi (X1), dan semangat kerja (X2)=0 maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa akan turun sebesar -9.172.
2. Koefisien regresi mutasi (X1) sebesar 1.389 satuan menunjukkan bahwa mutasi (X1) berpengaruh positif terhadap (Y) artinya setiap penambahan nilai

mutasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Belopa sebesar 1.389 satuan dengan anggapan semangat kerja (X2) tetap.

3. Koefisien regresi semangat kerja (X2) sebesar 0,457 satuan menunjukkan bahwa (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya setiap penambahan nilai semangat kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa sebesar 0,457 satuan dengan anggapan pelatihan (X1) tetap.

Dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel mutasi (X1) merupakan variabel pengendali yang paling berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Cabang Pegadaian Belopa yang kemudian

dipengaruhi oleh semangat kerja (X2), dimana ditentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil sesuai dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel.

Jadi koefisien regresi positif (+) menunjukkan arah hubungan satu arah, sedangkan jika koefisien regresi negatif (-) menunjukkan arah hubungan relatif terbalik antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (y).

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa.
3. Mutasi dan semangat kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Pihak PT. Pegadaian Cabang Belopa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Pegadaian Cabang

Belopa lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui mutasi yang lebih baik, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian intensif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Pegadaian Cabang Belopa sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai sehingga skill individu maupun kelompok pegawai dapat meningkat dan pemberian porsi kerja agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

#### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor

dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

#### 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*. RajaGrafindo. 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.
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muara Semarang. *Skripsi*. Universitas Negri Semarang.
- 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 Personalialia*. 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*.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Maksimum*, 5(1), 1–16.
- Nel, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah ManajemenBisnis*, 2014(June), 1–2. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40>
- Nitisemito, Alex S.. 2013. *Manajemen Personalialia*. 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 MutasiKerja 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. 2013. *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.

