

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik sumber daya manusia di dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

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. Semangat kerja merupakan ekspresi dari semangat kerja yang tinggi, bahkan ada yang mempersepsikan atau secara longgar menerjemahkan semangat kerja yang tinggi sebagai semangat kerja. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau norma yang ditetapkan oleh perusahaan (Kaunang, 2018).

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). Mutasi juga menekan kebosanan dalam bekerja, menyiapkan manajemen yang lebih baik, komunikasi sosial, keterampilan kerja dan motivasi serta semangat kerja karyawan, termasuk untuk memuaskan keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang pekerjaannya. Orang sering memaknai kegiatan mutasi jabatan sebagai hukuman atau atas dasar hubungan baik antara atasan dan bawahan (Sastrohadiwiryono, 2013).

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”**.

1.2 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

1.3 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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan pada penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan informasi dan referensi ilmu pengetahuan tentang pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam mengetahui kendala yang dihadapi dalam hal kinerja karyawan dan berusaha mencari solusi untuk masalah yang berkaitan dengan konversi dan moral. Penelitian ini juga menjadi kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan teori-teori yang diterima penulis dalam perkuliahan serta untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme dalam memasuki dunia kerja sesuai profesinya nantinya..

1.5 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mutasi

2.1.1 Pengertian Mutasi

Memindahkan karyawan dari satu instansi ke instansi lain, di dalam satu distrik dan di luar distrik, disebut mutasi. Mutasi 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 adalah proses perubahan peran/jabatan/lokasi/peran pegawai, secara horizontal (rotasi/pindah jabatan) dan vertikal (promosi dan demosi) dalam organisasi (Endang, 2010).

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).

Perpindahan atau mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berkaitan dengan proses pemindahan tugas, tanggung jawab dan status kepegawaian agar tenaga kerja yang bersangkutan mendapat semangat dan prestasi kerja yang setinggi-tingginya. Pemindahan harus didasarkan pada analisis yang valid menyesuaikan jabatan dan kemampuan keterampilan sehingga tenaga kerja

diharapkan memiliki kepuasan kerja yang optimal agar mampu meng*upgrade* produktivitas setinggi-tingginya (Sastrohadiwiryono, 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.

2.1.2 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

Menurut Hasibuan (2013), mutasi atau relokasi pekerja dapat terjadi karena dua hal, yaitu:

a) Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi dilakukan atas kebijaksanaan karyawan yang bersangkutan dengan persetujuan manajemen perusahaan. Misalnya karena alasan keluarga, kemudian untuk alasan bisnis yang sama, yang tidak dapat bekerja dengan karyawan lain karena konflik atau perselisihan, iklim kerja tidak cocok untuk karyawan dan karena alasan serupa

b) Alih tugas Produktif (ATP)

Pemindahan tugas produksi merupakan terobosan yang dihasilkan dari keinginan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan pada peran atau jabatan yang sesuai dengan keahliannya. Alasan lain untuk tugas-tugas produktif tergantung pada keterampilan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan. Kegiatan ini sesuai dengan komitmen karyawan untuk mengaktifkannya.

Menurut Seidham (2010), mutasi dapat disebabkan oleh:

1. Mutasi karena keinginan perusahaan

Mutasi karyawan yang sering terjadi adalah atas kehendak perusahaan. Hal ini dilakukan berdasarkan pertimbangan (Seddham, 2010) antara lain:

a. Upaya menghilangkan kebosanan karyawan

Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu unit kerja akan merasa jenuh dan bosan pada suatu saat. Kebosanan ini jika tidak ada jalan

keluarnya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus dapat melihat situasi yang sangat tidak nyaman ini dan mencoba memindahkan karyawan tersebut ke tempat lain.

- b. Kemampuan karyawan tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Jika seseorang berkemampuan lebih atau kurang dari keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka yang bersangkutan akan merasa tidak layak untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, perlu dicari tempat tugas yang sesuai dengan kemampuannya, yang dapat memberikan manfaat yang wajar bagi perusahaan.

- c. Lingkungan kerja yang tidak mendukung prestasi kerja

Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan tenang, penuh semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, ada karyawan yang tidak bisa bekerja di tempat yang sangat ramai dan bising, lalu lintas yang sangat padat sehingga produktivitas karyawan yang terlibat tidak dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, perpindahan ini dapat terjadi karena dimotori lingkungan yang tidak mendukung suasana kerja yang aman, nyaman dan tenang.

- d. Karyawan yang telah mengalami perubahan

Pergantian personel, misalnya, seorang karyawan dapat melanjutkan studi sambil bekerja, sehingga pada suatu saat ia akan dapat memperoleh gelar sarjana atau sarjana muda. Jadi mungkin perlu menyesuaikan tingkat

pendidikan ini untuk pekerjaan yang bersangkutan, setelah yang bersangkutan dapat memenuhi persyaratan lain (ujian dinas, dll).

e. Perubahan sistem dan prosedur kerja

Memiliki sistem dan prosedur kerja yang baru juga memerlukan penataan struktur organisasi, termasuk personel sesuai kebutuhan. Maka sangat perlu adanya perbaikan dan pengendalian organisasi perusahaan.

f. Menjadi hukuman terhadap karyawan yang melanggar.

Karyawan dapat dikenakan hukuman indisipliner jika terbukti melanggar disiplin kerja.

2. Mutasi karena keinginan sendiri

Mutasi juga dapat terjadi atas permintaan karyawan itu sendiri (Seddam, 2010) karena alasan berikut:

- a. Pribadi dan keluarga
- b. kesehatan
- c. Lingkungan kerja yang tidak sesuai
- d. Hubungan kerja yang tidak konsisten
- e. Beban kerjanya terlalu berat
- f. Tingkat pendidikan telah berubah dan sebagainya.

Ada banyak faktor yang harus diperhatikan perusahaan saat melakukan mutasi karyawan (Seddam, 2010), yaitu:

- a. Harus ada pedoman mutasi yang jelas, agar mutasi tidak terjebak pada komponen endogen
- b. Mutasi yang paling bermanfaat bagi pegawai harus diambil agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum.

- c. Mutasi dapat membangkitkan etos dan semangat kerja karyawan
- d. Pemicu pengembangan prestasi
- e. Mengurangi keresahan karyawan
- f. Sebagai media promosi kenaikan pangkat atau jabatan
- g. Berdasarkan kebutuhan yang mendesak.

2.1.4 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.

2.1.5 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 berdasarakan 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

2.1.6 Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi dapat dilakukan dalam menerapkan posisi baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi vertikal berarti karyawan yang bersangkutan telah dipindahkan ke posisi, peran atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang biasanya diikuti dengan perubahan, dari kewenangan, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatan ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih rendah. Mutasi vertical terdiri dari :

1. Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan tingkat posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat 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 bentuk promosi yang dilakukan untuk sementara waktu. Jenis promosi ini biasanya digunakan ketika suatu perusahaan perlu mengisi kekosongan sementara karena pejabat yang bersangkutan sakit, cuti, atau karena alasan lain.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Sebuah pekerjaan telah diunggah dari posisi yang dimaksudkan untuk mengisi lowongan yang lebih tinggi dan karyawan tersebut telah memenuhi persyaratan yang ditentukan.

c. Promosi Kecil (*Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan pegawai ke jabatan yang memerlukan keterampilan tertentu tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, atau gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Suatu bentuk kenaikan pangkat yang dilakukan disertai dengan peningkatan wewenang, hak dan kewajiban, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2. Demosi

Demosi adalah suatu bentuk mutasi vertikal dimana seorang pegawai diturunkan pangkat, pangkat, jabatan atau jabatan ke tingkat 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*

Ini adalah penugasan horizontal pekerja dari satu departemen ke departemen lain, karena di bagian lain ada kekurangan staf, meskipun ada peningkatan produksi.

b. *Replacement Transfer*

Merupakan penugasan horizontal kepada pegawai yang telah lama bekerja pada jabatan lain untuk menggantikan pegawai yang telah mengalami masa kerja pendek atau yang telah diberhentikan. Replacement Transfer terjadi karena pengurangan aktivitas perusahaan seminimal mungkin.

c. *Versatility Transfer*

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

d. *Shift Transfer*

Ini adalah perpindahan horizontal karyawan dari satu tim ke tim lain sementara pekerjaannya tetap sama.

e. *Remedial Transfer*

Adalah pemindahan seorang pegawai ke pekerjaan lain, baik pekerjaan itu sama atau tidak, atas permintaan pegawai yang bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

3. Rotasi

Rotasi adalah perputaran pekerja pada ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung bervariasi sehingga pekerja terhindar dari kebosanan atau berkurangnya produktivitas.

2.1.7 Kendala Pelaksanaan Mutasi

Ada tiga jenis penolakan karyawan untuk pindah tugas menurut Sastrohadiwiryono (2013), yaitu:

1. Faktor Logis atau Rasional

Penolakan ini didasarkan pertimbangan waktu yang digunakan untuk adaptasi, upaya tambahan pembelajaran kembali, kemungkinan situasi yang tidak diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena ketidakmungkinan pembentukan posisi, serta kerugian yang ditimbulkan oleh pihak yang bersangkutan. perusahaan.

2. Faktor Psikologis

Penolakan psikologis adalah penolakan yang didasarkan pada perasaan, sentimen, dan situasi. Sikap mengkhawatirkan tentang sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, toleransi yang rendah terhadap perubahan, ketidaksukaan terhadap pemimpin atau agen perubahan lainnya, kepercayaan yang rendah pada orang lain, kebutuhan akan kepastian.

3. Faktor Sosiologis

Penolakan terjadi karena beberapa alasan, antara lain plot politik yang bertentangan dengan nilai-nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan (*Relationship*) saat ini.

2.1.8 Indikator Mutasi

Menurut Hasibuan, (2013) Lingkup mutasi meliputi semua perubahan jabatan/posisi/pekerjaan pegawai, baik secara horizontal maupun vertikal (Promosi, Demosi dan Transfer). Mutasi dapat digunakan dalam suatu organisasi namun secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Mutasi Vertikal

Mutasi vertikal dapat diartikan sebagai suatu bentuk perubahan peran/jabatan/job yang lebih tinggi atau lebih rendah dengan diikuti dengan perubahan pendapatan. Beberapa jenis mutasi vertikal adalah sebagai berikut:

a. Promosi

Promosi didefinisikan sebagai perubahan tingkat suatu pekerjaan/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya meningkatkan tanggung jawab, hak, dan status sosial seseorang.

Dalam pelaksanaannya, promosi harus didasarkan pada kondisi tertentu yang dapat berbeda terhadap setiap organisasi berdasarkan kebutuhan organisasi itu sendiri. Apapun terminologinya, yang penting terminologi yang digunakan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan cocok dan tepat untuk mengisi peran/jabatan baru. Dibawah ini beberapa contoh syarat yang harus terpenuhi pada sebuah promosi:

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

6) Kepemimpinan

7) Kerja sama

b. Demosi

Demosi adalah bentuk mutasi vertikal berupa penurunan pangkat/posisi/peran/pekerjaan otomatis dengan pendapatan yang lebih rendah. Penurunan pangkat biasanya dilakukan karena pegawai tersebut telah melanggar disiplin organisasi.

c. Mutasi Horizontal (transfer)

Mutasi horizontal adalah peralihan seorang karyawan dari satu posisi/jabatan ke posisi lain dengan level yang sama.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 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. Siswanto (2011) mendefinisikan etos kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja merupakan keadaan psikologis yang baik jika semangat kerja menciptakan kesenangan yang mendorong orang tersebut untuk bekerja keras dan tabah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

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.

2.2.2 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.

2.2.3 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.

2.2.4 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2013), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Metodenya dapat berupa fisik atau immaterial, antara lain:

1. Gaji sesuai pekerjaan.
2. Perhatikan kebutuhan rohani.
3. Terkadang perlu diciptakan suasana kerja yang nyaman yang dapat mengurangi beban.
4. Harga diri karyawan perlu diperhatikan.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang sesuai.
6. Memberi kesempatan kepada orang-orang terhormat.
7. Rasa aman menghadapi masa depan harus diperhatikan.

8. Menjamin loyalitas dan kepentingan karyawan dalam organisasi.
9. Karyawan harus diundang dari waktu ke waktu untuk bernegosiasi guna membahas kepentingan bersama.
10. Memberikan insentif yang tepat sasaran dengan aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

2.2.5 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.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 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).

Kinerja dan prestasi kerja pegawai pada hakekatnya merupakan hasil kerja pegawai dalam periode tertentu dan di tempat kerja dibandingkan dengan pilihan-pilihan, misalnya standar, sasaran/sasaran atau kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya di antara mereka (Mubarak dan Dermanto 2016).

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. Menurut uraian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan individu seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diberikan guna mencapai tujuan yang

diinginkan dengan tidak melenceng dari aturan tugas perusahaan. Jika kinerja karyawan tidak dapat dikelola dan dilaksanakan dengan baik akan berdampak buruk dan tidak dapat atau mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

2.3.2 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, perangkatkeras 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.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan

yaitu:

1. Mutu

Mutu merupakan kinerja karyawan yang diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan . jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penting dalam kinerja. Indikator ini adalah kunci penting untuk akurasi target.

4. Efektivitas penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya yang efektif adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, manajemen perusahaan atau organisasi juga dapat menggunakan sumber daya secara efektif sebagai indikator kinerja karyawan.

5. Mandiri

Kemandirian merupakan hal yang penting dalam mengevaluasi indikator kinerja, pekerja mandiri tidak akan mengganggu rekan kerjanya. Namun, terlepas dari pentingnya kemandirian, persyaratan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.

6. Berkomitmen

Komitmen merupakan unsur yang akan menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik

2.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novika. 2018.	Pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota cilegon.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuesioner yang dipilih untuk mengumpulkan data	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara mutasi, sistem pelatihan kerja dan semangat sebuah pekerjaan. Mutasi Kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) mempengaruhi variabel semangat kerja (Z) sebesar 85%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja, pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, dimana pengaruhnya mencapai 78,5% sehingga selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.
2	Diansyah.. 2017.	Pengaruh mutasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif	Hasil penelitian menentukan bahwa mutasi, disiplin kerja dan semangat kerja kantor pusat layanan penempatan dan perlindungan staf Bisnis di Indonesia (BP3TKI) Bandung bisa dikatakan sangat baik. Mutasi dan disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap semangat kerja karyawan sebesar 91,2%. Pengaruh variabel kuat adalah koefisien mutasi sebesar 69,9% sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 21,2% dan menisakan sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

3	Judas. 2013.	Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey.	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.
4	Danti. 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang).	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian explanatoy research	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan.

5	Putri, 2015.	Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian explanatory research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah II PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru
6	Nurhayati, 2016.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian explanatory research	Dari hasil penelitian ini diperoleh sampel bahwa lingkungan kerja berpengaruh jelas terhadap semangat kerja karyawan, dan penghargaan berpengaruh jelas terhadap semangat kerja karyawan, karena secara parsial perubahan perubahan karyawan berpengaruh jelas terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai perusahaan daerah BPR "Bank Pasar" Jombang.
7	Nurchayani, 2017.	Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Hasil penelitian ketika diuji menggunakan uji-T menunjukkan bahwa lonjakan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Promosi memiliki efek positif dan moral pada semangat kerja. Lonjakan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

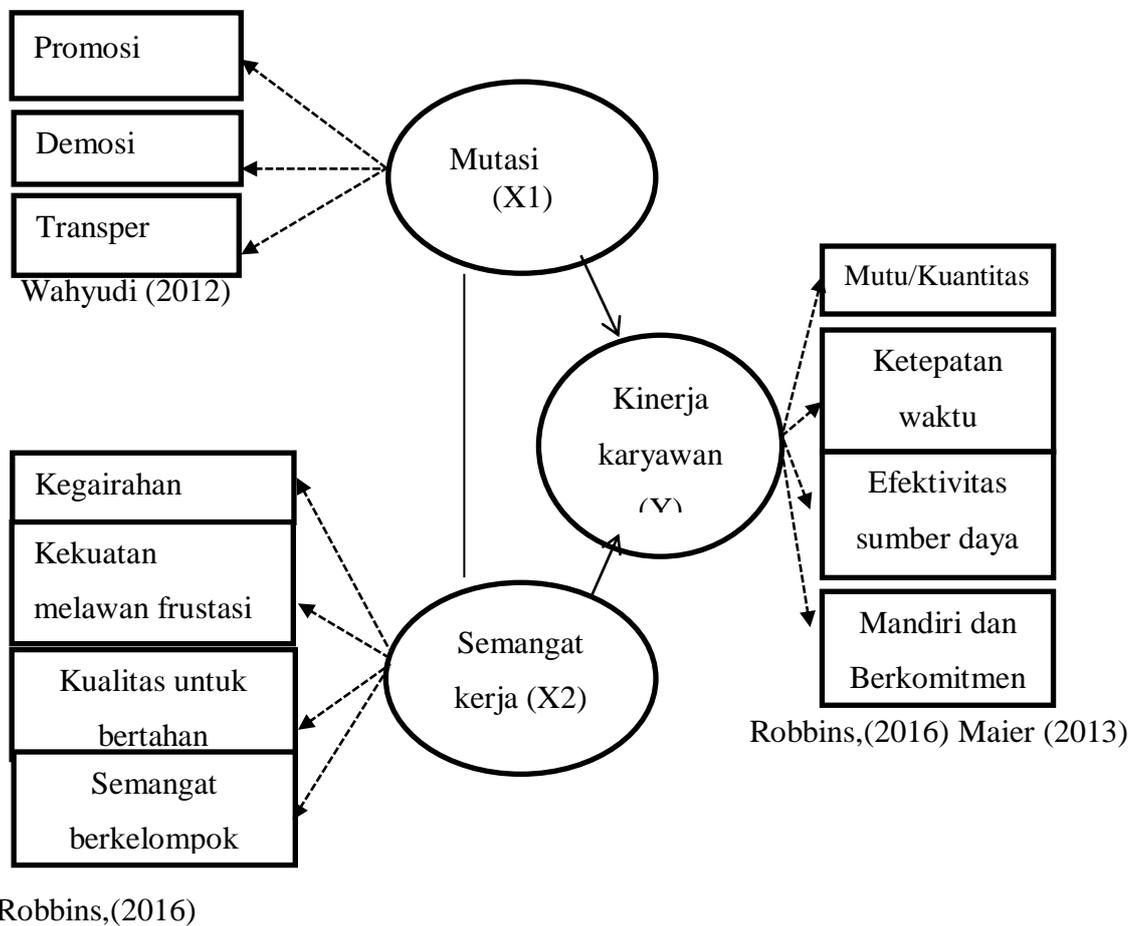
				<p>kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan moral terhadap semangat kerja.</p> <p>Pergeseran kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan, berimplikasi bahwa kepuasan kerja mampu memediasi.</p> <p>Dan promosi kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi.</p>
8	Animun, 2017	Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia(Persero).	Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi dan mutasi di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mutasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Promosi pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan. Hubungan antara mutasi dan promosi berdasarkan kinerja karyawan sangat kuat. Salah satu kegiatan terpenting untuk pengembangan karyawan, memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.</p>

9	Muaja,P 2018	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado	Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pecahan Abadi (Sudirman), sedangkan mutasi jabatan tidak memberikan pengaruh positif dan dapat diabaikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Manajer harus mempromosikan karyawan dan memberikan kompensasi seperti yang diinstruksikan atau memenuhi persyaratan perusahaan.
10	Benua,2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif.	Hasil yang diperoleh (i) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan moral terhadap stres kerja karyawan. (ii) Konflik interpersonal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan. (iii) Mutasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan. (iv) Gaya kepemimpinan, konflik interpersonal, dan mutasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pekerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Agar perusahaan dapat berinteraksi, berkomunikasi, siap menerima masukan dari bawahan, memperhatikan kondisi antar karyawan dan mengawasi proses

				lonjakan yang bersangkutan serta memberikan alasan yang jelas.
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Untuk lebih mudah memahami dampak pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa, dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  : Variabel Penelitian
-  : Indikator penelitian

..... : Menghubungkan antara indikator dan variabel

—————> : Menghubungkan antar variabel

2.6 Hipotesis

2.6.1 Mutasi

H1= Diduga Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PEGADAIAN Cabang Belopa

Ho= Diduga bahwa Mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt PEGADAIAN cabang Belopa

2.6.2 Semangat Kerja

H1= Diduga bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. PEGADAIAN Cabang Belopa

Ho== Diduga bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. PEGADAIAN Cabang Belopa

2.6.3 Kinerja keryawan

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 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).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 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.

3.2.2 Waktu Penelitian

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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.

3.3.2 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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 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.

3.4.2 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.

3.5 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.

3.6 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.

3.7. 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.

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 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

3.8.2 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).

3.8.3 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:

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

Dimana:

R² = 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%.

3.8.4 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.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 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 pendudukan Jepang, gedung kantor pusat Pegada yang terletak di Jalan Kermat Raya 162 digunakan sebagai tempat tawanan perang dan kantor utama Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kermat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang. pemerintahan Jepang, baik dari segi politik maupun dari segi struktur organisasi. Pegadaian. Kantor pagoda Jepang disebut Sitji Eigeikyuku, dan kepala kantor pagoda dijabat oleh seorang Jepang bernama Ono-san dengan seorang penduduk asli bernama M. Saubari sebagai wakilnya.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor kementerian klinteng pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang semakin panas. Agresi militer Belanda kedua memaksa kantor Kementerian Pagadian pindah lagi ke Maglang. 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

4.2 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.

4.2.1 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). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1. Hasil Uji Validasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Mutasi (X1)				
1	Saya merasa senang adanya pemindahan karena dapat menambah	0,595	0,2816	Valid

	pengalaman kerja lebih banyak			
2	Saya merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan	0,492	0,2816	Valid
3	Saya merasa senang jenjang karir diperusahaan sesuai kemampuan komunikasi secara tepat	0,644	0,2816	Valid
4	Saya merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai latar belakang pendidikan karyawan.	0,554	0,2816	Valid
5	Saya merasa senang jenjang karir diperusahaan berdasarkan sesuai kualitas kerja karyawan	0,612	0,2816	Valid
6	Saya merasa senang jenjang karir diperusahaan sesuai tingkat disiplin kerja karyawan	0,612	0,2816	Valid
Semangat Kerja (X2)				
1	Fasilitas kerja dari lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	0,646	0,2816	Valid
2	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	0,788	0,2816	Valid
3	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani	0,609	0,2816	Valid
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh	0,668	0,2816	Valid

5	Saya memikirkan cara supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal	0,668	0,2816	Valid
6	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan	0,788	0,2816	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan sesuai standar kualitas perusahaan	0,511	0,2816	Valid
2	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja	0,672	0,2816	Valid
3	Saya hadir dan pulang sesuai dengan aturan kantor	0,478	0,2816	Valid
4	Saya berkomitmen dan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang saya lakukan	0,643	0,2816	Valid
5	Saya tidak menggunakan fasilitas dari instansi kecuali sesuai dengan kebutuhan	0,643	0,2816	Valid
6	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti	0,676	0,2816	Valid

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan tabel diatas, 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.

Sedangkan 6 pernyataan semangat kerja dianggap tidak valid, sedangkan 6 pernyataan kinerja pegawai valid, artinya nilai korelasi total item yang dikoreksi merupakan koreksi untuk korelasi keseluruhan item yang dikoreksi. dua. Elemen, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,30.

4.2.2 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).

Untuk menentukan reliabilitas item dalam pernyataan variabel, dilakukan pengujian SPSS 22.0. for windows 11 dengan rumus *Cronbach Alpha*.

Tabel 4. 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Mutasi (X1)	6	0,757	Reliabilitas
2	Semangat Kerja (X2)	6	0,915	Reliabilitas
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,842	Reliabilitas

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji reliabilitas di atas, nilai *Cronbach's Mutational Alpha* adalah 0,757, semangat kerja 0,915, dan kinerja karyawan adalah 0,842. Artinya pernyataan untuk semua unsur pernyataan sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan sebagaimana dinyatakan dalam (Santoso, 2016)..

4.3 Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari 50 responden untuk memberikan gambaran tentang data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3. Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mutasi	50	19	30	25,40	2.602
Semangat kerja	50	18	30	24.74	3.607
Kinerja	50	19	30	25.56	2.681
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data diolah pada 2022

Dari output SPSS 22.00 pada tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah responden hingga 50 responden varian mutasi memiliki respon minimal responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah 1 dan jawaban maksimal didapatkan dari responden. penyebaran kuesioner adalah 4 , rata-rata jawaban keseluruhan adalah 25,40 (rata-rata jawaban responden diperoleh dengan penyebaran kuesioner) dan standar deviasi adalah 2,602. Untuk variabel semangat kerja, jawaban minimum

responden dari penyebaran kuesioner adalah 4, dan jawaban responden maksimum dari penyebaran kuesioner adalah 6, dengan total rata-rata 24,74 jawaban (jawaban rata-rata). Dari responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner) standar deviasi adalah 3.607. Sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki respon minimal responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah 1 dan jawaban responden maksimal yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah 4, dengan rata-rata total respon sebesar 25,56 (rata-rata jawaban responden yang diperoleh dari dengan menyebarkan kuesioner. dan standar deviasi 2,681.

4.4 Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 50 eksemplar, dan semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan pendidikan. Dalam kuesioner, responden tidak perlu mencantumkan identitas diri atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan oleh responden.

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	32.0	32.0	32.0
	Perempuan	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa sebanyak 16 orang atau 32% responden adalah laki-laki, dan sisanya 34 orang atau 68% responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	30.0	30.0	30.0
	D3	11	22.0	22.0	52.0
	S1	21	42.0	42.0	94.0
	S2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden sampai dengan 21 orang atau 42% memiliki pendidikan terakhir S1, sedangkan sisanya yaitu dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 15 orang atau 30% dan jumlah terbesar D3. Sekitar 11 orang atau 22% dan S2 sampai 3 orang atau 6%.

4.5 Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuisisioner yang disampaikan kepada responden, didapatkan jenis jawaban yang berbeda untuk variabel mutasi, emangot kerja dan kinerja karyawan. Berbagai jawaban dapat diberikan kepada responden tersebut sebagai berikut:

4.5.1 Mutasi (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Mutasi secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	N	TS	STS	
1	saya merasa senang adanya pemindahan karena dapat menambah pengalaman kerja	15	14	21	-	-	100
2	Saya merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan	30	16	4	-	-	100
3	Saya merasa senang jenjang karir perusahaan sesuai kemampuan komunikasi secara tepat	17	15	18	-	-	100
4	Saya merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai latar belakang pendidikan karyawan	16	23	11	-	-	100
5	Saya merasa senang jenjang karir perusahaan berdasarkan sesuai kualitas kerja karyawan	28	17	5	-	-	100
6	Saya merasa senang jenjang karir di perusahaan sesuai tingkat disiplin kerja karyawan	28	17	5	-	-	100

Sumber : Data diolah pada 2022

4.5.1 Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai semangat kerja secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	N	TS	STS	
1	Fasilitas kerja dari lingkungan kerja sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	19	13	18	-	-	100
2	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	20	12	18	-	-	100
3	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani	18	16	16	-	-	100
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh	28	9	13	-	-	100
5	Saya memikirkan cara supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal	28	9	13	-	-	100
6	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan	20	12	18	-	-	100

Sumber : Data diolah pada 2022

4.5.2 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan standar kualitas perusahaan	30	16	4	-	-	100
2	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja	17	15	18	-	-	100
3	Saya hadir dan pulang sesuai dengan aturan kantor	16	23	11	-	-	100
4	Saya berkomitmen dan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan	28	17	5	-	-	100
5	Saya tidak menggunakan fasilitas dari instansi kecuali sesuai dengan kebutuhan	28	17	5	-	-	100
6	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti	18	16	16	-	-	100

Sumber : Data diolah pada 2022

4.6 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, maka dapat dilihat ringkasan hasil eksperimen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.172	3.885		-2.361	.022
	Mutasi	1.389	.083	.890	16.723	.000
	Semangat Kerja	.457	.223	.109	2.044	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

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 (X_1), dan semangat kerja (X_2)=0 maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa akan turun sebesar -9.172.
2. Koefisien regresi mutasi (X_1) sebesar 1.389 satuan menunjukkan bahwa mutasi (X_1) berpengaruh positif terhadap (Y) artinya setiap penambahan nilai mutasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Belopa sebesar 1.389 satuan dengan anggapan semangat kerja (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar 0,457 satuan menunjukkan bahwa (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya setiap penambahan nilai semangat kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa sebesar 0,457 satuan dengan anggapan pelatihan (X_1) tetap.

Dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel mutasi (X_1) merupakan variabel pengendali yang paling berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Cabang Pegadaian Belopa yang kemudian dipengaruhi oleh semangat kerja (X_2), 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).

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-T terutama digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana dalam penelitian ini dapat dilihat pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Belopa secara parsial/individual..

Tabel 4. 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.172	3.885		-2.361	.022
	Mutasi	1.389	.083	.890	16.723	.000
	Semangat Kerja	.457	.223	.109	2.044	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Mutasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, varian mutasi (X1) memiliki taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (α/2; n-k-1) = t(0,05 /2; 50-2-1) = (0,025; 47) = 2,01174$. Artinya nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($16,723 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga

mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang belopa secara parsial dapat diterima.

2. Pengaruh Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel semangat kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau $0,047 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05)/2; 50-2-1) = (0,025; 47) = 2,01174$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,044 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Belopa secara parsial dapat diterima.

4.8 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian simultan dilakukan dengan menggunakan uji-F untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen yang diuji pada saat yang bersamaan. Tabel 4.8 di bawah ini menggambarkan hasil uji statistik F.

Tabel 4. 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1122.104	2	561.052	207.345	.000 ^b
	Residual	127.176	47	2.706		
	Total	1249.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Mutasi

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.8 didapat nilai F hitung sebesar 207.345 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai $F_{tabel} = f(k; n-k) = F(2; 50-2) = F_{tabel} = (2; 48) = F_{tabel} = 3,191$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $207.345 > 3,191$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa mutasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2011:97).

Tabel 4. 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.894	1.645

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah pada 2022

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel mutasi dan semangat kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 89,4%, sedangkan sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif. Produktifnya organisasi dinilai dari seberapa besar kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan mutasi yang baik maka kinerja yang diperoleh akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diansyah, 2017 menyatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Bandung . Mutasi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar mutasi.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan

Ditemukan dalam penelitian ini bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semangat kerja adalah kemauan dan kemauan seseorang untuk melakukan 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novika, 2018 menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya semangat kerja yang dimiliki masing-masing karyawan akan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi pula.

BAB V PENUTUP

5.1 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

5.2 Saran

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

5.2.1 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.

5.2.2 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.