

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PHAROS INDONESIA
(STUDI EMPIRIS PADA PT. PHAROS INDONESIA
KANTOR CABANG JAKARTA 2)**

¹Sunarno ²Muhammad Ridwan

^{1,2}Fakultas Agama Islam Universitas Islam As-Syafi'iyah

Sunarno1978@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia, pengaruh mutasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pharos Indonesia yang berjumlah 30 orang. pengumpulan data dengan memberikan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Dari hasil secara parsial variabel mutasi kerja (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dimana signifikansi mutasi kerja sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,810 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,051 yang berarti bahwa mutasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti H_0 diterima artinya mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia cabang Jakarta. motivasi kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y), dimana signifikansi motivasi kerja 0,026 dan t_{hitung} sebesar 2,351 menunjukkan bahwa signifikansi $0,026 < 0,05$ dan t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 2,051 yang berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti H_0 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta. artinya kontribusi mutasi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Mutasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job mutations on the performance of PT. Pharos Indonesia, the effect of work motivation on employee performance at PT. Pharos Indonesia, the influence of job mutations and work motivation on employee performance at PT. Pharos Indonesia. This study uses a quantitative approach, the subjects of this study are employees of PT. Pharos Indonesia, totaling 30 people. data collection by giving questionnaires and interviews, while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, as well as hypothesis testing using validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation, coefficient of determination, t test and f test.

From the results of data analysis and discussion, partially the job mutation variable (x1) has a positive and significant effect on employee performance (y) where the significance of job mutations is 0.001 and t-count is 3.810 indicating that the significance level is $0.001 < 0.05$ and t-count 3.810 > t-table 2.051 which means that job mutations are significant to employee performance, which means H_0 is accepted, meaning job mutations have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pharos Indonesia Jakarta branch. work motivation (x2)

partially has a positive and significant effect on employee performance (y), where the significance of work motivation is 0.026 and t-count is 2.351 indicating that the significance is $0.026 < 0.05$ and t-count is $2.351 > t\text{-table } 2.051$ which means that work motivation is significant to employee performance which means that it is accepted meaning that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pharos Indonesia Jakarta Branch. meaning that the contribution of work mutations and work motivation simultaneously has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Transfer, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Sehingga dengan adanya perubahan mutasi pada karyawan PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta 2 ini berdampak pada pencapaian motivasi kerja, para karyawan merasakan kesulitan dan kebingungan dalam pencapaian kinerja, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta 2 mengenai mutasi yang dilakukan perusahaan karyawan merasa adanya penurunan tingkat motivasi kerja karena area kerja yang baru dan tanggung jawab baru tidak mudah bagi karyawan langsung mengoptimalkan pencapaian di area yang baru, dengan kejadian ini berdampak pula pada tingkat motivasi kerja karyawan, semakin karyawan di sudutkan pada posisi yang kurang nyaman maka akan semakin menurun pula tingkat motivasi karyawan terhadap kinerja.

Menurut Rivai dalam Juni, (2016 : 269) berpendapat bahwa “*Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi*”.

Dari hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Taufiqurrahman Noor, (2017) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Kota Banjarbaru yang berjudul “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru” dalam penelitiannya ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, promosi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi berjumlah 164 dan sampel 116. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi, promosi dan budaya organisasi berpengaruh berpengaruh secara parsial dan simultan dan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota banjarbaru. variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah promosi.

Berdasarkan pernyataan dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan salah satu upaya yang diperlukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja baik harus dapat mengoptimalkan struktur kerja karyawan dari sisi jabatan dan tanggung jawab agar memotivasi kinerja karyawan agar tercapainya produktivitas yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:15) berpendapat bahwa “*Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan*”.

Demikian dapat disimpulkan pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dijelaskan bahwa MSDM adalah proses dan bagian dari ilmu manajemen yang merencanakan dan memfokuskan pada pengaturan peranan sumber daya manusia demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dan sumber daya manusia sebagai asset perusahaan untuk dijadikan alat pembantu produksi perusahaan dan sebagai penentu keberhasilan penjualan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah untuk kerja yang dilakukan seorang karyawan yang berkualitas menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi hingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Mutasi kerja dalam penelitian ini adalah proses perpindahan kerja atau dengan kata lain rotasi kerja adanya perpindahan tempat pekerjaan, pada PT. Pharos Indonesia Divisi Marketing Cabang Jakarta 2 sedang mengalami perpindahan kerja (mutasi) dikarenakan adanya kebijakan dari pimpinan perusahaan untuk performance karyawan.

Menurut Siagian dalam Ricardianto (2014 : 101) menyatakan bahwa “*Mutasi adalah kegiatan perpindahan status keternagakerjaan dan sejenis jabatan, tanggung jawab bekerja atau tempat bekerja, adapun perpindahan yang sekedar mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain*”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Mutasi Kerja sebagai variabel X₁, Motivasi Kerja sebagai variabel X₂ dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Menurut Sugiyono (2017:4) menyatakan “*Bahwa variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)*”.

Variable penelitian ini diantaranya:

X1 : Mutasi Kerja

X2 : Motivasi Kerja

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Menurut Sugiyono (2017:4) menyatakan “*Bahwa variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas*”.

Variable penelitian ini diantaranya:

Y : Kinerja Karyawan

Skala *Likert* adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu.

Dalam menguji validitas instrumen penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum X.Y) - (\sum X.\sum Y)}{\sqrt{[N.\sum X^2 - (\sum X)^2][N.\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y

N = Banyaknya responden

X = Skor butir soal

y = Skor total

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji validitas kuesioner penelitian untuk memastikan valid atau tidak valid suatu instrumen. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 dengan taraf signifikansi 0,05. Dimana kriteria pengujiannya yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui $(n-2)=(15-2=13)$, maka dapat dinilai r_{tabel} sebesar (0,514). Hasil pengujian validitas menunjukkan terdapat beberapa item yang tidak valid pada masing-masing variabel (lihat lampiran) sehingga item yang tidak valid tersebut harus dibuang. Setelah itu dilakukan pengujian kembali. Adapun hasil pengujian validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pernyataan Tentang Mutasi Kerja (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,505	0,514	TIDAK VALID
2	0,056	0,514	TIDAK VALID
3	0,127	0,514	TIDAK VALID
4	0,813	0,514	VALID
5	0,675	0,514	VALID
6	0,716	0,514	VALID
7	0,618	0,514	VALID
8	0,489	0,514	TIDAK VALID
9	0,026	0,514	TIDAK VALID
10	0,842	0,514	VALID

Sumber: data olah, 2018

Dari hasil uji validitas yang terangkum pada tabel diatas, dapat di lihat bahwa 5 butir pernyataan yang ada mengenai mutasi kerja (X1) semuanya dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pernyataan Tentang Motivasi Kerja (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,511	0,514	TIDAK VALID
2	0,583	0,514	VALID
3	0,471	0,514	TIDAK VALID
4	0,895	0,514	VALID
5	0,895	0,514	VALID
6	0,516	0,514	VALID
7	0,168	0,514	TIDAK VALID
8	0,552	0,514	VALID
9	0,759	0,514	VALID
10	0,571	0,514	VALID

Sumber: data olah, 2018

Dari hasil uji validitas yang terangkum pada tabel diatas, dapat di lihat bahwa dari 7 butir pernyataan yang ada mengenai motivasi kerja (X2) semuanya dinyatakan valid.

Tabel 3. Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,383	0,514	TIDAK VALID
2	0,504	0,514	TIDAK VALID
3	0,807	0,514	VALID
4	0,467	0,514	TIDAK VALID
5	0,711	0,514	VALID
6	0,553	0,514	VALID
7	0,126	0,514	TIDAK VALID
8	0,622	0,514	VALID
9	0,133	0,514	TIDAK VALID
10	0,831	0,514	VALID

Sumber: data olah, 2018

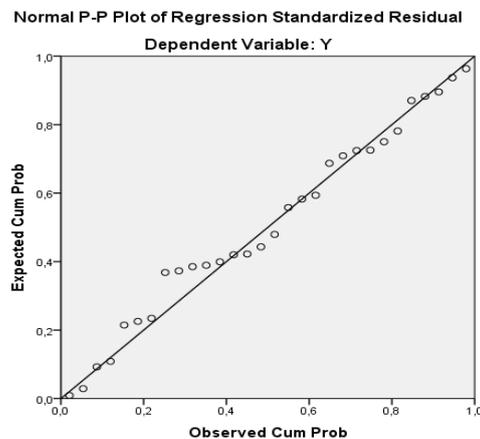
Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76956426
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,059
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: hasil olah SPSS 22, 2018

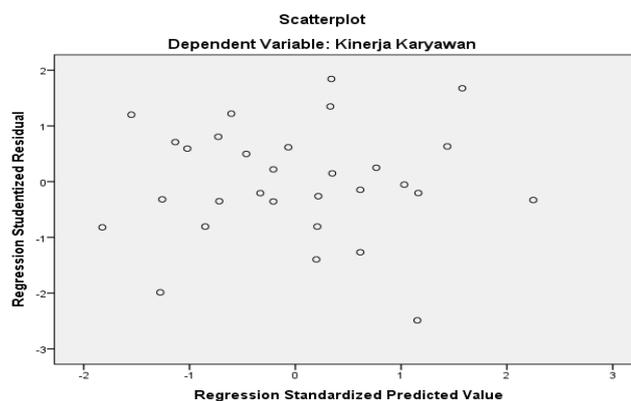
Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.30 didapatkan nilai Kolmogorov sebesar 0,200. Nilai tersebut $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data distribusi normal.

Gambar 1. P-PLOT



Berdasarkan gambar diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Jika kebanyakan titik-titik berada dekat dengan garis maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini distribusi normal. Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan output Scatterplots pada gambar 4.3 diketahui bahwa:

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Penyebaran titik-titik dan tidak berpola dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara X₁ dengan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,817	2,669		2,180	,038
	Mutasi Kerja	,697	,139	,687	4,998	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi sederhana anantara X₁ dan Y didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 5,817 + 0,697 X_1$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 5,817, artinya jika tidak ada perubahan dari variabel mutasi kerja maka kinerja karyawan adalah 5,817.

Nilai b = 0,697, artinya mutasi kerja berpengaruh positif, jadi apabila mutasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,697.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara X₂ Dengan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,204	3,786		1,375	,180
	Motivasi Kerja	,453	,123	,570	3,675	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi sederhana antara X₂ dan Y didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 5,204 + 0,453 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 5,204 artinya jika tidak ada perubahan dari variabel motivasi kerja, maka kinerja karyawan adalah 5,204, Nilai b = 0,453 artinya motivasi kerja berpengaruh positif yaitu pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan, jadi apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,453.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,548	3,340		,164	,871
Mutasi Kerja	,548	,144	,540	3,810	,001
Motivasi Kerja	,265	,113	,333	2,351	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olah SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi berganda anantara X1 dan X2 terhadap Y didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 0,548 + 0,548 X_1 + 0,265 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 0,548, artinya jika tidak ada perubahan dari variabel mutasi kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan adalah 0,548

Nilai b1 = 0,548, Artinya setiap penambahan satu skor pada mutasi kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor sebesar 0,548 pada saat motivasi kerja (X2)= 0

Nilai b2 = 0,265, artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor sebesar 0,265 pada saat mutasi kerja (X1)= 0

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu mutasi kerja sebesar 0,548 dan motivasi kerja sebesar 0,265. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah apabila mutasi kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil uji validitas yang terangkum pada tabel diatas, dapat di lihat bahwa dari 5 butir pernyataan yang ada mengenai kinerja karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid.

Hasil penelitian Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikansi mutasi kerja sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,810 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,051$ yang berarti bahwa mutasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta.

Mutasi menurut pendapat Manullang (2015: 157) mengartikan bahwa : mutasi sama halnya pemindahan pekerjaan karyawan, pemindahan pada umumnya dimaksudkan menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, agar pegawai yang bersangkutan

mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya.

Jadi, faktor utama dilakukannya mutasi kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan, akan tetapi pada kenyataannya karyawan banyak yang merasa kesulitan untuk menjalankan tugas baru di tempat yang baru. Hal ini sesuai dengan hasil persepsi responden terhadap pernyataan tentang ranah pembelajaran karyawan untuk terus meningkatkan pencapaian kinerja dengan kebijakan mutasi yang diterapkan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta, memiliki jawaban skor tertinggi dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lainnya yang digunakan untuk menggambarkan variabel mutasi kerja. Kondisi ini memperlihatkan yakni faktor individu dan faktor dari perusahaan lah yang mempengaruhi mutasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Taufiqurrahman Noor tahun (2017) yang berjudul “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, promosi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi, promosi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan dan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah promosi.

Maka dari penelitian terdahulu diatas disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adanya mutasi sebagai kebijakan dari kementerian agama untuk mengembangkan kinerja karyawan dan menambah wawasan kerja karyawan, mutasi disini dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan apabila perusahaan dapat menjamin mutasi kerja karyawan sebagai sarana yang tepat untuk pengembangan kinerja karyawan, sangat penting untuk perusahaan mempertimbangkan kebijakan mutasi kerja yang di terapkan dan berdasarkan kebutuhan kinerja karyawan, agar kinerja karyawan meningkat.

Artinya, hasil penelitian mutasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima karena, variabel mutasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa signifikansi $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 2,051$ yang berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta, motivasi sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena hasil penelitian menunjukkan signifikansi variable motivasi kerja berkategori sedang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diketahui dari nilai uji f dengan nilai $f_{hitung} 24,154$ dan dengan tingkat signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan untuk variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin karyawan merasa termotivasi akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Artinya, bahwa penelitian yang dilakukan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Pengaruh Mutasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi kerja

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan taraf signifikansi F sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 17,268 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 17,268 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1=k$, $df_2=n-k-1$) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya bahwa mutasi kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti besarnya pengaruh mutasi kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa mutasi kerja dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya jadi H_a diterima.

Penelitian terdahulu menurut Taufiqurrahman Noor tahun (2017) yang berjudul “Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, promosi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi, promosi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan dan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa variabel mutasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), di mana variabel mutasi (X1) memiliki nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, artinya variabel mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

Berdasarkan persepsi responden terhadap perusahaan menjamin masa tua karyawan dan pernyataan tentang ranah pembelajaran karyawan untuk terus meningkatkan pencapaian kinerja dengan kebijakan mutasi yang diterapkan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta sebagai nilai tertinggi.

Apabila karyawan merasa terbebani atas kebijakan mutasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan begitu pula karyawan yang merasa motivasi atau semangat bekerja mulai menurun itu akan berakibat terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja atau lingkungan kerja karyawan dan semakin terjamin pula kesejahteraan karyawan saat bekerja akan menciptakan situasi bekerja yang menenangkan dan membuat motivasi lebih tinggi, maka akan berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan dan peningkatan kinerja yang optimal.

Oleh karena itu, penting untuk PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan menjaga semangat bekerja karyawan, karena sebagai asset tercapainya target perusahaan sesuai visi dan misi. Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung secara penuh oleh kebijakan perusahaan yang dapat menciptakan situasi bekerja yang kondusif. Karyawan mampu bekerjasama dengan perusahaan untuk mencapai target perusahaan dengan optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel mutasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia, berdasarkan data yang diperoleh dari jumlah populasi 30 orang dan sebagai sampel pengujian instrumen dari jumlah seluruh karyawan terdiri dari pria sebanyak 25 orang atau persentase 83% dan wanita sebanyak 5 orang atau persentase 17%. Pada PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta ini memiliki karakter usia yang bervariasi mulai dari usia batas bawah yaitu 20-25 tahun sampai dengan 56 tahun, ada 5 posisi jabatan di perusahaan PT. Pharos

Indonesia Cabang Jakarta sebagai responden penelitian dengan cara menyebar angket terdiri dari 30 butir item pernyataan, pengujian instrumen disebar langsung kepada para karyawan PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta dengan hasil semua instrument dinyatakan Valid.

Kesimpulan yang di dapat berdasarkan data yang telah dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada PT. Pharos Indonesia. Dimana hasil analisis linier berganda menunjukkan koefisien regresi sebesar 3,810 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, artinya bahwa mutasi kerja sangat berpengaruh terhadap tingkatan kinerja karyawan, apabila kebijakan mutasi ini dapat mengembangkan potensi kerja karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dan dari hasil korelasi sederhana pertama yaitu antara variabel X1 (mutasi kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan) menyatakan nilai R sebesar 0,687 artinya terdapat hubungan korelasi yang sedang, dan nilai R_{square} sebesar 0,471 atau 47,1% yang artinya variabel mutasi kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji-t hipotesis pertama menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,051$ yang berarti bahwa mutasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia, berdasarkan hasil analisis data linier berganda menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,265 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil korelasi sederhana pertama yaitu antara variabel X2 (motivasi kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan) yaitu diperoleh nilai R sebesar 0,570 artinya terdapat hubungan korelasi yang Sedang, dan nilai R_{square} sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% yang artinya variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 32,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain. diperoleh taraf signifikansi motivasi kerja 0,026 dan t_{hitung} sebesar 2,351. Untuk hasil uji-t menunjukkan bahwa signifikansi $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 2,051$ yang berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta.

Jadi berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara mutasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif. Karyawan pada PT. Pharos Indonesia Cabang Jakarta, hal ini ditunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan taraf signifikansi F sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 17,268 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 17,268 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1=k$, $df_2=n-k-1$) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya bahwa mutasi kerja dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, mengenai pengaruh mutasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pharos Indonesia, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian tentang mutasi kerja pada hasil jawaban kuesioner pernyataan skor terendah dengan nilai 110 yaitu karyawan tidak merasa khawatir atas pekerjaan yang baru karena sudah merasa mampu bertanggung jawab sebagai pernyataan nilai terendah dengan nilai maka disarankan dalam hal membuat kebijakan mutasi ini perusahaan harus memastikan sistem kerja tidak berubah secara bersamaan dengan kebijakan mutasi, karena akan menyulitkan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan baru.
2. Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja pada hasil jawaban responden nilai terendah yaitu 115 terhadap pernyataan tentang kebijakan mutasi belum mampu menumbuhkan semangat kerja dalam menambah wawasan dan pengetahuan baru, maka disarankan dalam membuat kebijakan mutasi perusahaan perlu mengadakan pelatihan, dan seminar motivasi agar karyawan mempunyai pembekalan di tempat kerja baru.
3. Berdasarkan penelitian tentang kinerja karyawan pada hasil jawaban responden skor yang terendah yaitu 96 terhadap pernyataan mutasi sebagai ranah pembelajaran untuk meningkatkan pencapaian kerja namun pada hasilnya belum mampu meningkatkan kinerja mereka secara terus menerus. Maka disarankan kepada perusahaan sebelum membuat kebijakan mutasi mengadakan meeting dalam membahas strategi dan seminar motivasi, agar karyawan mempunyai kesiapan dalam kerja di tempat baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Gardjito, A. dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13 (1) 1-8.
- Juni, D. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta cv.
- Juni, D. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan: CV. Pustaka Setia.
- Luthfi, R. dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13 (1) 1-18.
- Mangkunegara, A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2015. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Pers.
- Noor, T. 2017. Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 3 (2) 279-288.

- Prasetyo, A. dkk 2018. Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12 (2) 182-190.
- Rahmawati, W. 2017. Pengaruh Mutasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Rachbini, D. 2001. *Pembangunan Ekonomi & Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ricardianto, P. 2014. *Human Capital Management*. Bogor : In Media.
- Riadi, E. 2016. *Statistika Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksa.
- Srimulyani, H. dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1 (1) 10-17.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok : Rajawali Pers.