

PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG MANADO SELATAN

Aprilia Tiwa¹, Iyam L. Dua², Adelaida Joroh³

Politeknik Negeri Manado, Jl. Politeknik, Manado, 95252

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : apriatiwaa@gmail.com

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : iyampantulu@gmail.com

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Abstract

The research objective was to determine the effect of mutations on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) South Manado Branch Office partially. The research method used is a quantitative research method. The total population is 40 employees, and the sample uses saturation sampling where all the population is used as a sample. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques with questionnaires. Observations and interviews. Data analysis technique used descriptive statistical analysis, total score, regression analysis, correlation coefficient and hypothesis testing using SPSS Statistics 25. The results showed that simultaneously, the mutation variable has a significant effect on employee performance. In this study, it was also shown that by means of the t-test, mutations had an effect on employee performance, with the results showing $Y = 38.258 + 0.014 X$ and the value of $R^2 = 0.148$. Thus it can be stated that there is a significant and positive effect of mutations on employee performance.

Keywords : Mutations and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang, berkembangnya suatu perusahaan menjadi hal wajib yang harus dilakukan, tak hanya untuk supaya perusahaan bisa bertahan lama, tentunya perkembangan itu diperlukan agar perusahaan bisa dikenal dan dapat dipercaya dengan baik oleh masyarakat. Sehingga keberlangsungan hidup dari perusahaan tetap ada mengingat perusahaan adalah tempat terjalannya kerja sama atau tempat terjadinya seluruh kegiatan dalam bekerja. Sehingga begitu pula juga dengan yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang bernaung dalam Badan Usaha Milik Negara atau yang sering dikenal dengan BUMN, yaitu PT. Pegadaian (Persero) dalam mengembangkan perusahaannya. Seperti yang banyak orang kenal PT. Pegadaian merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dan juga jasa, PT. Pegadaian adalah perusahaan yang meminjamkan uang dengan barang sebagai jaminan dari peminjamnya. Biasanya barang yang menjadi jaminan berupa perhiasan (perhiasan) atau barang-barang rumah tangga (barang elektronik, sertifikat rumah dan lainnya). Tidak hanya meminjamkan uang dengan jaminan barang dan sertifikat, Pegadaian juga memiliki produk untuk dipasarkan yaitu logam mulia yang sangat populer pada nasabah.

Pada dasarnya PT. Pegadaian selalu melakukan berbagai macam hal dan juga metode untuk tetap bisa membuat nasabah merasa nyaman dan juga meningkatnya kepercayaan untuk bekerja sama, sehingga Pegadaian bisa terus maju dan berkembang, pada saat seperti ini peranan dari karyawan sangat diperlukan, karena seperti yang diketahui karyawan yang merupakan peranan penting dalam organisasi perusahaan. Snyder dalam Swasto (2003) menjelaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang paling berharga dan ilmu pengetahuan yang menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Metode yang dipakai oleh Pegadaian adalah mutasi, mutasi merupakan sistem dimana seorang karyawan akan di pindahkan baik di pekerjaan yang berbeda atau jabatan bahkan sampai ke tempat kerjanya yang berbeda. Secara umum dijelaskan sistem merupakan perubahan yang terjadi pada sebuah struktur organisasi/perusahaan umumnya disebabkan oleh pemenuhan formasi, rotasi dari pekerjaan, pemindahan sementara, kenaikan jabatan (promosi jabatan) maupun penurunan jabatan (demosi jabatan) atau orang yang menduduki posisi sebelumnya mengalami masa pensiun. Mutasi dapat dilakukan dalam satu departemen atau pindah departemen tergantung kebutuhan dari organisasi/perusahaan dapat dilakukan di kantor pusat, kantor area, kantor cabang bahkan sampai ke unit-unit. Seperti yang banyak orang ketahui, pegadaian adalah perusahaan berbasis umum atau dengan kata lain yaitu pegadaian bisa ditemukan di seluruh Indonesia. Pegadaian yang selalu mengutamakan kepentingan nasabahnya, karena saat kepentingan nasabah dalam urusan berbisnis terpenuhi otomatis nasabah bisa memberikan *feedback* yang baik kepada pegadaian. Sehingga hal tersebut bisa menjadi landasan bagi karyawan untuk terus mengutamakan kepentingan nasabah dan dari situ terciptanya peningkatan akan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan faktor pendorong dan seperti yang diketahui pegadaian melakukan mutasi kepada karyawannya.

Menurut pengamatan tentang mutasi yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan ternyata mutasi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, yaitu salah satu contohnya mutasi dilakukan pegadaian kepada seorang karyawan karena perusahaan melihat karyawan tersebut memiliki potensi berupa *public relation* yang baik terhadap nasabahnya, sehingga hal tersebut bisa untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dan membuat perusahaan semakin bisa dipercaya oleh nasabah dan terus berjalan maju. Berdasarkan pengamatan tersebut terlihat pegadaian terus berkembang dan tentunya memiliki pandangan yang baik dari nasabah-nasabahnya dan hal itu membuat pegadaian dikenal luas dan menjadi perusahaan dengan tampilan baik dan bisa dipercaya. Mutasi yang dilakukan oleh PT. Pegadaian, baik dari kantor wilayah ke kantor area, kantor area ke kantor cabang, kantor cabang ke kantor unit maupun sebaliknya bertujuan untuk membuat kantor wilayah, area, cabang bahkan sampai ke unit-unit bisa berkembang dengan dipindahkannya karyawan yang dilihat sudah mempunyai kinerja yang bagus dan memiliki banyak prestasi sebelumnya. Pada salah satu perusahaan yaitu, PT. Pegadaian yang merupakan perusahaan negara dengan status

umum dan pastinya bisa didapati di seluruh Indonesia, makanya tidak sedikit juga untuk permintaan dari mutasi karyawan dalam bentuk alasan apapun dan berbagai jenis penyebabnya.

Kegiatan pemberlakuan mutasi di adakan PT. Pegadaian minimal dua kali dalam setahun dan dilakukan secara serentak, mutasi ini biasanya di atur oleh bagian SDM pada kantor pusat PT. Pegadaian dan biasanya yang dimutasi adalah karyawan dengan jabatan yang tinggi seperti deputy bisnis yang memegang kantor area bahkan sampai pada pimpinan wilayah yang memegang kantor wilayah, kantor wilayah merupakan tangan pertama dari pusat yang ada di tiap-tiap wilayah. Ada juga mutasi yang dilakukan secara mendadak juga berkala dalam kurun waktu 4-5 bulan, biasanya mutasi tersebut diberikan kepada karyawan yang akan menerima promosi tapi akan ditempatkan di luar manado seperti di gorontalo, palu dan bahkan yang paling jauh di sorong dan jayapura, misalnya karyawan tersebut jabatannya kasir dan dia akan diangkat menjadi manajer tapi karyawan tersebut akan ditempatkan di kantornya yang berada di luar manado walaupun begitu jika nanti dia mendapat promosi lagi karyawan tersebut akan di tarik kembali ke manado dengan jabatan yang lebih tinggi lagi seperti contohnya dari manajer menjadi pimpinan cabang. Lalu ada juga mutasi yang dilakukan secara mendadak karena biasanya akan ada penerimaan karyawan baru secara besar-besaran, atau bisa juga karena karyawan yang akan dimutasi dibutuhkan oleh tempat atau jabatan barunya nanti.

Pada dasarnya petinggi di pusat melihat karakteristik dan juga kompetensi yang dimiliki untuk dimutasi karena jika salah mutasi karyawan bisa-bisa keseimbangan dalam perusahaan buyar. Sehingga petinggi perusahaan diharuskan untuk menggunakan *job analysis* atau analisis pekerjaan, sehingga petinggi perusahaan bisa melakukan mutaseikepada karyawan dengan baik. Petinggi perusahaan harus mengetahui informasi tentang latar belakang karyawan sebelum memutasikannya ke pekerjaan atau tempat yang berbeda, agar supaya petinggi bisa menyeleksi karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi dan bisa mengembangkan kinerjanya agar nanti bisa diyakinkan bahwa karyawan tersebut dapat menguntungkan perusahaan. Sehingga dilihat, hasil dari mutasi yang dilakukan karyawan bisa mempengaruhi kinerjanya, seperti jika karyawan melakukan mutasi dengan keadaan terpaksa karena mengikuti perintah atasan, otomatis pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut tidak bisa maksimal dan membuat kinerjanya menurun dan tentu hal tersebut akan merugikan perusahaan. Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan dan mutasi menjadi salah satu sarana untuk membantu karyawan memiliki kinerja yang baik dan tentu hal tersebut akan membantu perusahaan untuk memenuhi target dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan serta terciptanya perkembangan bagi perusahaan. Berdasarkan rangkaian latar belakang masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut 1) Untuk mengetahui mutasi karyawan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. 2) Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen SDM atau Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan juga seni dalam mengatur proses dari pemanfaatan sebuah sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif juga efisien untuk bisa mencapai suatu tujuan tertentu, (Malayu S.P. Hasibuan, 2002). Selain itu SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Lalu dikatakan juga bahwa SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial).

b. *Mutasi*

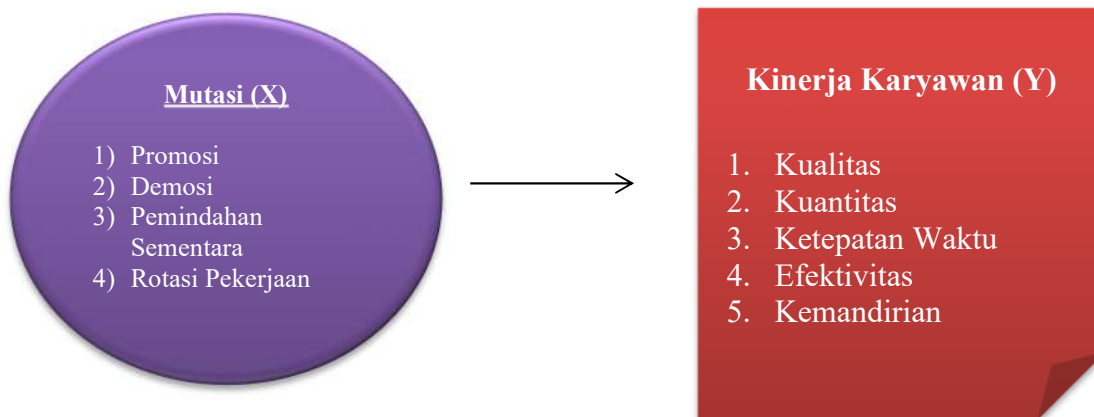
Mutasi merupakan sebuah proses dari pemindahan karyawan baik ke posisi, tempat, ataupun ke perusahaan baru (UU Ketenagakerjaan). Biasanya permintaan mutasi dapat diajukan oleh manager berdasarkan performance kerja karyawan. Seorang karyawan bisa juga mengajukan permintaan mutasi ke atasannya dengan beragam alasan. Menurut Samsuddin (2000), mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat ke tempat kerja yang baru yang sering disebut “alih tempat” (*tour of area*), dan kegiatan pemindahan karyawan dari tugas satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*).

c. *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing dalam sebuah upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral. Lebih lanjutnya dikatakan bahwa adanya hubungan yang erat antara kinerja perorangan atau seorang karyawan dengan kinerja perusahaan, sehingga bila kinerja dari seorang karyawan baik maka kemungkinan besar juga kinerja dari perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan menjadi baik jika karyawan tersebut memiliki keahlian tinggi, dan bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian serta mempunyai harapan akan masa depan yang lebih baik tentunya, (Prawirosentono, 1999).

d. *Model Penelitian*

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan suatu model penelitian atas rencana penelitian ini. Berikut gambar model penelitiannya.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data olahan, 2023

e. Hipotesis

H₀ : Mutasi (X₁) diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₁ : Mutasi (X₁) diduga berpengaruh positif atau signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bisa menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan langkah atau prosedur-prosedur statistik atau cara lainnya yaitu kuantifikasi yaitu pengukuran atau prosedur-prosedur statistik atau cara lainnya yaitu kuantifikasi yaitu pengukuran. Metode yang dipakai yaitu keusioner (angket), observasi dan wawancara.

Menurut pendapat Hamid Darmadi (2011:46) yang mengatakan bahwa populasi artinya seluruh subjek yang terdapat dalam wilayah penelitian yang dijadikan sebagai subjek dari penelitian tersebut. Untuk populasi yang digunakan dalam penulis ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling (Non-Random Sampling)*, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak, unsur populasi yang dipilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan. Dalam Teknik ini terdapat macam-macam *non-probability sampling*, tapi yang penulis gunakan yaitu *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh) yaitu teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, syaratnya karena populasi tidak banyak.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis seperti IBM SPSS Statistic 25 untuk mendapatkan hasil pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, dan juga hasil korelasi dan regresi, koefisien determinasi serta untuk uji parsial (uji t). Dan berikut adalah rupa persamaan dalam penelitian ini:

$$Y = 38,258 + 0,014 X$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Kriteria pada pengujian ini adalah dengan dilakukan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dari pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dari data hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic Versi 26.

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X dan Y

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Mutasi	X1.1	0,850	0,304	Valid	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,795	0,304	Valid
	X1.2	0,677	0,304	Valid		Y1.2	0,659	0,304	Valid
	X1.3	0,892	0,304	Valid		Y1.3	0,559	0,304	Valid
	X2.1	0,744	0,304	Valid		Y2.1	0,722	0,304	Valid
	X2.2	0,595	0,304	Valid		Y2.2	0,596	0,304	Valid
	X2.3	0,677	0,304	Valid		Y2.3	0,659	0,304	Valid
	X3.1	0,719	0,304	Valid		Y3.1	0,657	0,304	Valid
	X3.2	0,754	0,304	Valid		Y3.2	0,539	0,304	Valid
	X3.3	0,834	0,304	Valid		Y4.1	0,765	0,304	Valid
	X4.1	0,850	0,304	Valid		Y4.2	0,770	0,304	Valid
	X4.2	0,571	0,304	Valid		Y4.3	0,660	0,304	Valid
	X4.3	0,595	0,304	Valid		Y5.1	0,516	0,304	Valid

Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistic 25 (2023)

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

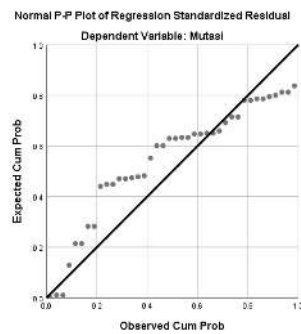
No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	N of Items
1	Mutasi	0.911	12
2	Kinerja Karyawan	0.885	12

Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistic 25 (2023)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6. Jadi, dari hasil pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa tabel diatas dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

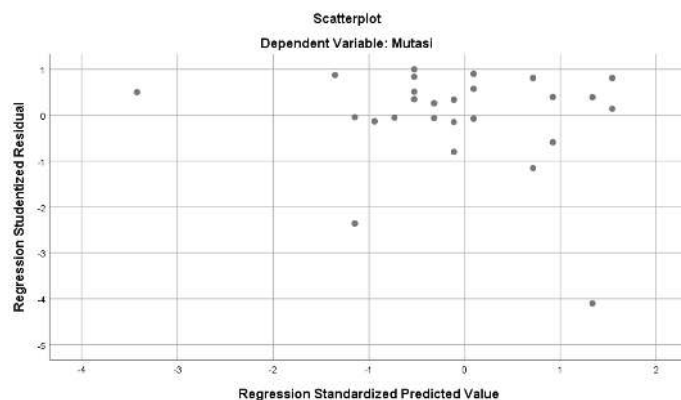
a. Uji Normalitas dan Linearitas



Gambar 2. Uji Normalitas dan Lineraritas
Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistic (2023)

Untuk bisa melihat apakah data di atas terdistribusi dengan normal, maka bisa dilakukan uji dengan melihat nilai dari kurtosis dan skewness yang dibagi dengan standar error. Dan jika rasio kurtosis dan skewness menghasilkan nilai antara -2 sampai 2, berarti data tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data olahan IBM SPSS Statistic 25 (2023)

Pada gambar di atas ini bisa dilihat bahwa pola titik-titik yang menyebar tersebut dan tidak menciptakan pola yang jelas dan menyebar di atas serta dibawah 0 pada sumbu Y, sehingga hal ini bisa membuktikan bahwa model bebas dari heterokedastisitas menyebar secara merata.

4. Analisis Korelasi dan Regresi

Dan dibawah ini adalah hasil dari rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi parsial.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Correlations			
		Mutasi	Kinerja Karyawan
Mutasi	Pearson Correlation	1	.385*
	Sig. (2-tailed)		.014
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.385*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	40	40

Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistic 25 (2023)

Pada tabel 4.13 sudah ditunjukkan bahwa korelasi atau hubungan dari antara variabel mutasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,385 sehingga bisa dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji T K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	38.258	5.606		6.824
	Mutasi	.279	.109	.385	2.570

Sumber: Data diolah IBM SPSS Statistic 25 (2023)

Berdasarkan pada data dalam penyajian pada tabel diatas bisa dilihat t hitung sebesar 2,570. Pada nilai t_{tabel} bisa dilihat pada tabel statistic signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df = n-k-1$ atau $40-1-1 = 38$. Hasil yang diperoleh untuk tabel t yaitu adalah 1,686. Jadi berdasarkan hasil diatas bisa disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,750 > 1,686$. Karena kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil tersebut diketahui H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dengan demikian bisa disimpulkan bahwa Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan

B. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pun dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan, hal tersebut dapat dilihat pada uji t yang memiliki arti bahwa H_0 diterima. Sehingga berdasarkan hasil observasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan, yang menjadi pembahasan adalah Mutasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hasil penelitian Jon Henri Purba (2020), tentang Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bisa dilihat untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel mutasi dan promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 atau 67,1% yang menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh mutasi dan promosi kerja. Adapun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia Runtuwene (2016), berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado terlihat bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado).

Mutasi yang dilakukan pada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan belum bisa teratasi dengan baik hal ini bisa dilihat dari masalah-masalah yang ada dimulai dari masalah pribadi seperti tuntutan keluarga dan pengaruh lingkungan kerja serta masalah dari kantor seperti hubungan yang kurang baik atau sehat, baik antara pimpinan dan karyawan atau antara sesama karyawan. Berdasarkan hasil nilai dari kuesioner yang sudah dijalankan dan bisa dilihat dalam data tersebut menunjukkan bahwa untuk total skor dari mutasi memiliki jumlah yaitu 2,048 dengan presentase nilai yaitu 85,33% sehingga bisa dinyatakan bahwa pemberlakuan mutasi kepada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan masih perlu untuk ditangani lebih lanjut lagi agar menjadi lebih baik. Maka dari itu kontribusi dari pimpinan cabang tentu sangat diperlukan untuk bisa menstabilkan pemberlakuan mutasi kepada karyawan.

Tidak hanya itu bisa terlihat bahwa nilai 38,258 koefisien dari variabel mutasi (X) 0,14, maka dari itu untuk perhitungan regresi diperoleh $Y = 38,258 + 0,014 X$. Untuk nilai koefisien korelasi menunjukkan pengaruh yang positif pada variabel X dimana pada setiap kenaikan nilai variabel X maka variabel Y juga akan mengalami sebuah peningkatan sebesar 0,014. Sama seperti dengan penelitian Ella Suparinah (2018) yang berkaitan dengan Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara, bisa diketahui dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai t hitung variabel mutasi 4.377 dengan nilai tingkat signifikan 0.000. Sama-sama memunculkan hal positif, penelitian dari Theresia S, Yedija (2022)

dengan judul Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan hasilnya menyatakan bahwa yang didapat melalui penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi regional I Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan untuk menjadi jawaban dan telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dalam penelitian ini, dan akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan, melihat dari total skor dan juga dari hasil korelasi serta pengujian hipotesis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan bisa dilihat bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu r^2 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan.
3. Pada penelitian ini juga terdapat pengaruh yang signifikan dari mutasi terhadap kinerja karyawan. sehingga jika mutasi meningkat maka tentunya akan mengurangi kinerja karyawan sehingga begitu juga sebaliknya saat mutasi menurun maka kinerja karyawan juga akan meningkat tentunya. Dalam hal ini diperlukan perbaikan agar membantu peningkatan dari mutasi sehingga bisa tetap menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian juga pembahasan serta jawaban yang ada, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sangat diharapkan agar PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan bisa mempertimbangkan sebaik-baiknya dalam pemberian mutasi kepada karyawan selain itu juga kiranya perusahaan bisa memperhatikan kembali kebutuhan, kemampuan serta indikator-indikator lain dalam mendukung pemberlakuan mutasi yang baik kepada karyawan sehingga bisa terciptanya peningkatan kinerja karyawan.
2. Kiranya para karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Manado Selatan bisa tetap mempertahankan kinerjanya kearah yang lebih baik lagi dan bisa terus bekerja sesuai bidangnya, walaupun nantinya akan ada pemberlakuan mutasi kiranya itu tidak menjadi penghambat dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pada hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena itu diperlukan adanya perhatian lebih terhadap pemberlakuan mutasi dan jangan sampai

pemberlakuan mutasi membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankannya sehingga peningkatan kinerja pun menurun. Maka dari itu diperlukannya peningkatan terhadap pemberlakuan mutasi agar bisa dilaksanakan dengan lebih baik lagi dan membuat karyawan yang menjalankan pemberlakuan mutasi merasa nyaman sehingga peningkatan kinerja terus ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewianawanti, D. 2023. *“Manajemen Pemasaran Jasa”*. CV Intelektual Manifes Media Bali
- Irmayani, N. W. D. 2021. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Deepublish Yogyakarta.
- Kristanti, D. dan Pangasyuti, L. R. 2019. *“Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi”*. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Sembiring, J. J. 2010. *“Smart HRD Perusahaan Tenang, Karyawan Senang”*. VisiMedia. Jakarta Selatan.
- Setyawan, B. Y. 2022. *“Alur Pikir Aktualisasi”*. Penerbit P41. Lombok Tengah.
- Shaleh, M. Dan Firman. 2018. *“Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”*. Penerbit Aksara Timur. Gowa, Sulawesi Utara.
- Syamsir, S. Saputra, N. 2022. *“Administrasi Kepegawaian”*. CV Eureka Media Aksara. Purbalingga, Jawa Tengah.
- Wahyuni, S. 2020. *“Kinerja Sharia Comfornity and Profitability Index dan Faktor Determinan”*. Scorpindo Media Pustaka. Surabaya.

Jurnal

- Animun, J., S., D., Sepang, J., L., dan Uhing, Y. 2017. “Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*. 5 (3) 3100-3101.
- Ariyanto, A, Santosa, S. 2021. “Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Kantuna Boga Makmur)”.
- Arman, Efendy, Z., dan Sugiarto, Edo. 2019. “Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Karyawan Pada PT. Sakato Jaya Dengan Metode Multi Faktor Proses”. *Rang Teknik Journal*. 2 (1) 9 –15. <https://jurnal.umsb.ac.id>.
- Benua, M., G., N., Lengkong, V., P., K., dan Pandowo, M., Ch. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stess Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”. *Jurnal EMBA*. 7 (3) 3698-3707.
- Gunawan, A., R., Ibrahim, I., H., dan Iswanto, D. 2020. “Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Mataram)”. 21 (1) 1-9.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., dan Punuindoong, A. Y. 2022. “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota

- Bitung. *Journal Productivity*. 3 (1) 54-60. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Martias, L., D. 2021. "Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi". *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*. 16 (1).
- Muaja, A., Murni, S., dan Dotulong, L., O., H. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado". *Jurnal EMBA*. 6 (4) 2328-2327.
- Nasution, O., Y. 2020. "Pengaruh Mutasi, Punishment, dan Job Description terhadap Prestasi Kerja Karyawan pad PT. Milano Batang Spongol".
- Nugroho, D. 2021. "Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan di Pg. Gondang Baru Klaten".
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., dan Asaloei, S. I. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7 (1) 66-72.
- Purba, H., J. 2020. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. 6 (2).
- Puri, W., Wisnu, S. 2020. "Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia". *Majalah Ekonomi*. 25 (1411) 19-28.
- Rorimpandey, E. E., Pio, R. J., dan Tatimu, V. 2023. "Pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1". *Journal Productivity*. 4 (2) 145-154.
- Runtuwene, P. 2016. "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (1).
- Sari, M., Onsardi., dan Arianto, T. 2020 "Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu". *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*. 1 (1) 109-116.
- Suparinah, E. 2018. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara". *Journal Administrasi Bisnis*. 6 (2) 435-438.
- Supatmi, E. M., Nimran, U., dan Utami, N. H. 2013. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan". *PROFIT : Jurnal Administrasi Bisnis*. 7 (1).
- Ulfizah, Bahri, S. "Pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5 (1).
- Wardani, D. K. 2020. "Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)". LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah. Jombang.

Wokas, C. G. N., Dotulong, H. O. L. dan Saerang, T. R. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaKaryawan PT. PLN Kawangkoan”. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 10 (3)