

PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH PEKANBARU

Oleh

Muhammad Ali Aqsa¹

Febi Olivia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

Abstract: *The study was posted on PT. Personnel (Persero) Pekanbaru Regional Office, as for the purpose of this study is to find out how much influence the position mutation on employee performance at PT. Personnel (Persero) Regional Office Pekanbaru. As for the population in this study are all employees who have received mutations during work that amounted to 33 employees. While the sample in this study amounted to 33 people with saturated sample approach. Data analysis used to measure this research using descriptive and quantitative method by performing simple linear regression. The results obtained in this study through SPSS 19 data processing showed that the value of independent variables (mutation of positions) on t test obtained t count value of 3,500 is greater than the value of t table of 2.039. based on the above results can be concluded that Ho is rejected, it means that the position mutations significantly affect the performance of employees at PT Pegadaian (Persero) Regional Office Pekanbaru. The big influence of the variable of position mutation on employee performance is 28.3% while the rest of 71.7% is influenced by other factors which are not careful in this research*

Keywords: *Position Mutation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya, untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Pada umumnya suatu instansi atau organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri seperti SDM, sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, seperti politik, ekonomi, budaya, dan sosial. PT Pegadaian (Persero) sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bergerak bidang jasa gadai harus dapat mengendalikan kedua

faktor tersebut agar tujuan instansi dapat tercapai.

Setiap perusahaan memiliki satu tujuan, untuk dapat mewujudkan satu tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang selalu aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi di suatu perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Tetapi suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Memasuki era globalisasi, perusahaan dihadapi oleh berbagai tantangan yang mungkin belum pernah dihadapi sebelumnya. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan akan semakin kompleks mengingat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus selalu dapat bergerak dinamis dan bertindak cepat dalam menghadapi setiap perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal dan mampu menangkap setiap

peluang yang muncul dari perubahan kondisi lingkungan tersebut. Kondisi persaingan yang semakin ketat dan ketidakpastian perubahan lingkungan juga menuntut perusahaan untuk mengembangkan keunggulan bersaing yang berkesinambungan demi mencapai tujuan usaha berupa perolehan keuntungan (profit) dan eksistensi perusahaan.

Sebagai suatu entitas bisnis, PT Pegadaian dituntut untuk menghasilkan keuntungan yang optimal. Beberapa cara ditempuh untuk mewujudkan hasil yang optimal, diantaranya adalah dengan memperbanyak jumlah kantor cabang dan unit. Dengan semakin bertambahnya jumlah kantor cabang dan unit tersebut diharapkan omset gadai yang merupakan produk utama dari PT Pegadaian dapat terus meningkat.

Berkaitan dengan hal diatas, untuk membantu kelancaran operasional dikantor cabang dan kantor unit tersebut, pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu mengatur formasi pegawai pada tiap kantor tersebut. Untuk mengatur formasi pegawai tersebut, pihak manajemen selalu menjalankan program mutasi jabatan pegawai. Mutasi bermanfaat bagi perusahaan karena disamping dapat mengisi formasi atau kekosongan jabatan pada suatu tempat juga dapat mengurangi tingkat kecurangan yang dilakukan pegawai. Mutasi juga bermanfaat bagi pegawai karena disamping dapat meningkatkan prestasi kerjapegawai, juga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengurangi rasa jenuh terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya.

Sebagaimana diketahui bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan jabatan yang disertai dengan perubahan status, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Dimana pelaksanaan promosi jabatan akan dilakukan jika seseorang pegawai sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian setiap pegawai akan termotivasi untuk dapat menempati suatu jabatan, sehingga ia

memiliki kinerja yang tinggi demi terwujudnya keinginan pegawai tersebut. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Disamping itu untuk menghindari kejenuhan pegawai dapat dilakukan dengan kegiatan mutasi, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kinerja pegawai. Dengan demikian mutasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut disajikan data jumlah pegawai yang mendapat mutasi dan promosi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru 5 tahun terakhir

Tabel 1 Jumlah Mutasi dan Promosi Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru dari Tahun 2012-2016

Tahun	Pegawai	Jumlah Mutasi	Promosi	Mutasi	Promosi (%)
2012	41	25	4	60.98	9.76
2019	63	38	6	60.32	9.52
2014	64	39	6	60.94	9.38
2015	80	52	7	65.00	8.75
2016	118	33	9	27.97	7.63

Sumber : Divisi SDM Kanwil PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru 2017

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui dengan jelas bahwa mutasi dilakukan PT Pegadaian (Persero) dengan jumlah pegawainya yang sudah dimutasikan dalam waktu 5 tahun terakhir mencapai 187 orang. Oleh karna itu kinerja pegawai tidak akan diperoleh secara maksimal tanpa memanfaatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Sehingga mutasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dari Tabel diatas juga dapat diketahui bahwa jumlah persentase pegawai yang mengalami mutasi cenderung mengalami peningkatan dan penurunan. Adanya peningkatan persentase pegawai yang dimutasikan seiring dengan semakin bertambahnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun. Tetapi hal tersebut tidak sebanding dengan jumlah persentase

pegawai yang di mutasikan dan di promosikan pada tahun 2016 oleh perusahaan. Cenderung menurunnya persentase jumlah pegawai yang di mutasikan ini, langsung berdampak pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai. Indikasi terjadinya penurunan kinerja ini dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya, jumlah absensi atau ketidakhadiran pegawai, turnover pegawai, penurunan pencapaian target perusahaan dan KPI(*Key Performance Indicator*) Pegawai.

Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektif dan efisien tidak akan mempunyai arti, bahkan mungkin justru akan merugikan perusahaan. Untuk itu mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang. Pelaksanaan mutasi seorang pegawai tidak dilakukan secara serta merta tetapi penilaiannya harus secara objektif dan tidak mendeskriminasikan pihak tertentu. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan pegawai dalam pangkat dan jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah di tetapkan untuk jabatan itu serta syarat – syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Sedangkan untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan mutasi dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja (kinerja) yaitu salah satunya dengan penilaian KPI(*Key Performance Indicator*). Berikut disajikan tabel data KPI pegawai PT Pegadaian (Persero) yang telah dimutasikan pada tahun 2016

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai KPI Pegawai yang Mutasi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru Tahun 2016

Tahun	Pegawai	Nilai KPI	Persentase %
2012	25	96.16	-
2013	38	97.70	1.60
2014	39	93.32	-4.48
2015	52	95.09	1.90
2016	33	92.83	-2.38

Sumber : Divisi SDM Kanwil PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru Tahun 2017

Dari tabel 2 diatas menunjukkan pegawai yang terkena mutasi mempunyai nilai KPI diatas rata-rata ini membuktikan anggapan orang bahwa yang dimutasikan bukanlah pegawai yang sedang menjalani atau mendapatkan hukuman saja, nilainya yang bagus dan prestasinya yang tinggi mengakibatkan pegawai tersebut mendapatkan kesempatan untuk dilakukan penyesuaian mutasi dan promosi.

Fakta lain yang terjadi di lapangan, mutasi yang dilakukan tidak selamanya menempatkan pegawai pada bagian tertentu sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan, latar belakang pendidikan serta kemampuan maupun lingkungan tempat kerja mereka. Hal ini terlihat dari kemampuan dan kualifikasi yang mereka miliki tidak sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan yang kurang kondusif, sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya penurunan yang harus dicapai dapat dilihat dari tabel pencapaian KPI tersebut memberikan banyak indikasi seperti rendahnya kinerja pegawai. Jika hal ini dibiarkan tentunya memberikan dampak negatif pada perusahaan. Oleh karena itu bagian pimpinan perusahaan sewajarnya mengidentifikasi permasalahan tersebut. Penurunan kinerja pegawai dapat saja terjadi karena kejenuhan pegawai, tidak adanya promosi jabatan, proses mutasi yang lambat dan lain sebagainya.

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Henry Simamora (2006:5), Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan

yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sedangkan tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:250) adalah sebagai berikut :

1. Untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat
4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas – tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Mutasi adalah suatu perubahan posisi jabatan atau tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan,2016:102).

Mutasi atau perpindahan karyawan merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Mutasi dilaksanakan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih

efektif dan efisien. Menurut Tanjung dan Rahmawati (2003:136) mutasi dapat mencakup dua pengertian yaitu :

1. Kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan istilah alih tempat (*tour of area*).
2. Kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan yang sering disebut dengan istilah alih tugas (*tour of duty*).

Indikator mutasi

Dalam setiap pelaksanaan mutasi pegawai, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih karyawan mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan.

Menurut Bambang Wahyudi (2003:170) adalah sebagai berikut :

1. Promosi. Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Demosi. Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.
3. Penangguhan kenaikan pangkat. Memindahkan seseorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.
4. Pembebastugasan. Pembebastugasan atau lebih dikenal *Skorsing* merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
5. *Temporary Transfer*. Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahka untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan

tertentu sampai jabatan tertentu pejabat yang definitif menempati posnya.

6. *Job Rotation*. Suatu *Job Rotation* perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan mengindarkan terjadinya kejenuhan.

KINERJA

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing – masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing – masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja karyawan lebih mengarah pada cara karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijabarkan beberapa pengertian mengenai kinerja menurut beberapa ahli : Menurut Kasmir (2015:182) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai : “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:94), pengertian kinerja itu adalah : “Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran buat menghasilkan barang – barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Menurut T. Hani Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut (Kasmir, 2015:208-210) :

1. Kualitas (Mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktifitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan.
5. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktifitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
6. Hubungan antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, yang berdampak pada Kinerja yang baik sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Rivai dalam athin Datu Sabar, dkk, 2017:411).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai kantor

pada PT. Pegadaian (Persero) kantor wilayah Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang dan teori yang digunakan pada penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa diduga mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru beralamat Jl.Arifin Ahmad No.09 Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha milik Negara (BUMN) dalam bentuk pelayanan dalam bidang gadai di kota Pekanbaru.

Data Primer

Menurut Kuncoro dalam Nainggolan (2015: 65) data primer adalah data yang diperoleh dengan *survey* lapangan yang menggunakan semua pengumpulan data original. Dalam penelitian ini berupa tanggapan dan pendapat responden mengenai produk dan layanan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Pekanbaru. Data ini kemudian diolah untuk kepentingan analisa lebih lanjut.

Data Sekunder

Menurut Kuncoro dalam Nainggolan (2015: 65) data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data atau data yang diperoleh secara langsung dari PT. Bank Syariah Mandiri cabang Pekanbaru seperti data produk layanan, jumlah nasabah, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:105). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang telah dimutasi sebanyak 33 orang pegawai dimana keseluruhannya merupakan pegawaitetap pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

Sampel

Populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui *sampling* sensus (*sampling* jenuh), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96) dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang pernah mengalami mutasi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru yaitu sebanyak 33 orang pegawai dapat dilihat pada tabel 2 yaitu jumlah pegawai yang terkena mutasi saja.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Nasution dalam Riduwan (2014; 65) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.

Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015; 35) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL

Metode Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif, diperoleh Dari hasil rekapan penelitian tentang variabel mutasi, diperoleh hasil rata-rata sebesar 3.35, ini termasuk kategori cukup setuju. Artinya bahwa mutasi jabatan oleh PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil rekapan penelitian tentang variabel kinerja pegawai, diperoleh hasil rata-rata sebesar 3.14, pada variabel ini responden banyak memilih jawaban cukup setuju yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh mutasi jabatan yang ditetapkan dan dijalankan oleh perusahaan tersebut.

Metode Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mutasi terhadap variabel terikat kinerja. Berikut adalah hasil output regresi linier sederhana:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	2.855		3.124	.004
	Mutasi	.493	.141	.532	3.500	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2017

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 3 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.918 + 0.493 X$$

Persmaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 8.918, artinya jika variabel bebas X (mutasi) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (kinerja) nilainya yaitu sebesar 8.918.
- b. Koefisien regresi X (mutasi) sebesar 0.493, artinya jika mutasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja juga mengalami kenaikan sebesar 8.918. Koefisien bernilai positif artinya

terjadi hubungan positif antara mutasi dengan kinerja. Semakin baik mutasi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Uji T

Dari perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,500 > 2,039$) dengan nilai t_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut: $t_{tabel} (\alpha/2; n-2)$. Maka dapat ditentukan nilai $t_{tabel} (0,05/2)$. Maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel independen (mutasi jabatan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (kinerja). Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Herdianto pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta”. Dengan metode regresi linier sederhana di dapat bahwa variabel bebas mutasi jabatan (X) berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (mutasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.260	2.229

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh angka *R Square* (R^2) sebesar 0,283 atau 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (mutasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 28,3%. Sedangkan sisanya 71.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah bahwa mutasi jabatan sangat diperlukan bagi pegawai di PT Pegadaian, hal tersebut karena memiliki pengaruh sebesar 28,3%..

SIMPULAN

Dari hasil penelitian maupun jawaban atas rumusan masalah yang telah diuraikan pada awal penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitan penelitian tentang variabel mutasi, diperoleh hasil rata-rata sebesar 3.35, ini termasuk kategori cukup setuju. Artinya bahwa mutasi jabatan oleh PT Pegadaian (Persero) Kantor wilayah Pekanbaru dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil rekapitan penelitian tentang variabel kinerja pegawai, diperoleh hasil rata-rata sebesar 3.14, pada variabel ini responden banyak memilih jawaban cukup setuju yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh mutasi jabatan yang ditetapkan dan dijalankan oleh perusahaan tersebut.
2. Dilihat dari Uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,500 > 2,039$) ini berarti bahwa mutasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.
3. Dilihat dari koefisien determinasi *R square* sebesar 0,283 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (mutasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 28,3%

DAFTAR RUJUKAN

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Imam, Ghozali, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate. UNDIP
- Kasmir, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mankunegara, Anwar Prabu A.A, 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Marnis, 2008, Pengantar Manajemen, Unri Press, Pekanbaru
- Moenir, 2002, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawanan, Jakarta, Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S, 2002, Manajemen Personalial Edisi Revisi, Jakarta, Ghahia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Andi. Yogyakarta.
- PT Pegadaian (Persero), 2016, Laporan Tahunan Annual Report 2016, Jakarta, Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
- Rivai, Veithzal, 2008. *Performance apppraisal*, PT Raja Grafindo, Persada Jakarta.
- Robbin, P. Stephen, 2006. Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa. Gramedia. Jakarta.
- Sabat, Datu N, Adolfina, Dotulong, Lucky, O.H, 2017, Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara), Vol 5 No 2 Juni 2017, Hal 404-413. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
- Sastrohadiwiryono, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suminar, Ratna, 2015. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pada PT Citra Riau Sarana II di Kabupaten Kuantan Singingi. Skripsi STIE Riau
- Sofyandi, Herman, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- _____, 2004, Program SPSS, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tanjung dan Rahmawati, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Bambang, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga. Sulita. Bandung.
- Wursanto, I.G, 2005, Dasar – Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta, PT Andhy