

The Influence of Job Mutations and Position Promotions on Employees' Work Spirit at State Savings Bank KCPS Meulaboh

Tiara Marini¹, Alisman²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh, Indonesia

²Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat, Indonesia

Email: tiaramarini_mhs@stimi.ac.id; alisman@utu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh, dengan tujuan untuk mengetahui apakah mutasi jabatan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap moral pegawai. Hipotesis awal penulis menduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 dengan variabel X2 terhadap variabel Y. Setelah melakukan penelitian lebih lanjut dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang pegawai sebagai responden, berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig yaitu $0,322 > 0,05$ maka dalam hal ini berarti variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Moral Kerja). Untuk variabel X2 diperoleh nilai sig sebesar $0,910 > 0,05$ maka dalam hal ini berarti variabel tersebut juga tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja). Berdasarkan hasil uji F Anova (uji simultan), variabel X1 dan X2 memperoleh nilai sig sebesar $0,543 > 0,05$. Jadi dalam kasus ini berarti variabel X1 dan X2 secara serentak (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Keyword: Mutasi Pekerjaan; Promosi Jabatan; Semangat Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at the KCPS Meulaboh State Savings Bank, with the aim of finding out whether job transfers and job promotions had an effect on employee morale. The author's initial hypothesis suspects that there is a positive and significant influence between variable X1 and variable X2 on variable Y. After carrying out further research by distributing questionnaires to 10 employees as respondents, based on the results of the t test (partial test) for variable X1, the sig value was obtained, namely $0.322 > 0.05$, so in this case it means that variable has no effect on variable Y (Work Morale). For variable X2, the sig value obtained is $0.910 > 0.05$, so in this case it means that variable also has no effect on variable Y (Work Spirit). Based on the results of the F Anova test (simultaneous test), variables X1 and X2 obtained a sig value of $0.543 > 0.05$. So in this case it means that variables X1 and X2 simultaneously (together) have no effect on variable Y.

Keyword: Job Mutations; Position Promotions; Work Spirit

Corresponding Author:

Alisman,

Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat

Alue Peunyareng Aceh Barat 23618, Indonesia

Email: alisman@utu.ac.id



1. INTRODUCTION

Pada dasarnya suatu perusahaan berdiri dengan tujuan tertentu. Pencapaian tujuan ini tidaklah mudah, diperlukan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Meningkatkan kinerja bisa dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Sebab semangat kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang baik. Karena ketika seseorang semangat dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang

mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan lebih banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau gairah kerja yang tinggi. Semangat kerja dapat didorong dengan adanya penempatan posisi dalam perusahaan yang biasanya diterapkan dengan mutasi kerja dan promosi jabatan. Dengan adanya dorongan tersebut membuat karyawan lebih giat dan menjadi pemicu untuk melakukan pekerjaannya lebih maksimal.

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya (Badriyah, 2015). Pada dasarnya mutasi ini termasuk dari bagian pengembangan karyawan, dimana tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan afektivitas kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Kegiatan mutasi pada karyawan tentunya menimbulkan berbagai macam tanggapan, ada yang menanggapinya dengan perasaan bahagia karena dapat berpindah ketempat lain, mendapatkan pengalaman yang lebih banyak dan bertemu rekan kerja yang baru. Ada pula yang merasa takut dan khawatir karena harus beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang baru. Meskipun demikian, mutasi yang dilakukan bertujuan positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri.

Selain mutasi kerja, bentuk peningkatan kinerja lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi. Menurut Hasibuan (2002: 108), Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Seorang karyawan pasti menginginkan promosi jabatan dan promosi tersebut menjadi salah satu kebutuhan karyawan yang sangat penting untuk dipenuhi oleh perusahaan karena hal itu menunjukkan salah satu bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Selain itu, promosi yang diberikan juga menjadi suatu bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan tersebut untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Dan dengan diberikannya jabatan tersebut diharapkan karyawan dapat lebih mengembangkan kemampuan diri dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh juga mempunyai tujuan yaitu menjadi perusahaan yang terpercaya dan kebanggaan bagi masyarakat dalam pelayanan perbankan. Kepercayaan diartikan sebagai kemampuan besar yang sesuai dengan standar di masyarakat, Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh bertekad untuk dapat dipercaya oleh masyarakat sebagai perusahaan yang memenuhi keinginan yang beragam dari semua pihak. Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh juga berusaha meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan melakukan tindakan mutasi dan promosi terhadap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Dan diharapkan dengan tindakan yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh, Peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh".

2. LITERATURE REVIEW

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh dengan Objek penelitiannya adalah Mutasi Kerja, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja karyawannya.

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kausalitas yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Agar penelitian ini terarah dan tidak melebar jauh dari fokus penelitian, maka pembatasan permasalahannya dalam penelitian ini adalah pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan dilakukan pengujian berdasarkan perhitungan statistik, dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari karyawan Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh berupa jawaban dari kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Sumber Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung oleh data sekunder. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari karyawan Bank Tabungan Negara KCPS Meulaboh sebagai responden melalui pengamatan, wawancara maupun dengan memberikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ialah berupa informasi dari buku-buku, situs internet, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Uji validitas pada semua variabel penelitian yang diteliti ini diukur untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Valid atau tidaknya suatu kuisioner dapat dilihat dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuisioner tersebut dinyatakan valid. Pengolahan data pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji *pearson correlation* menggunakan program SPSS 26, dimana nilai r_{hitung} tiap variabel dapat dilihat pada tabel masing-masing variabel berikut ini:

1) Variabel Mutasi (X_1)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Mutasi Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X_1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,822	0,632	Valid
2	0,823	0,632	Valid
3	0,883	0,632	Valid
4	0,793	0,632	Valid
5	0,896	0,632	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 10$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,632. Dapat dikatakan bahwa variabel Mutasi Kerja yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

b. Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,635	0,632	Valid
2	0,916	0,632	Valid
3	0,919	0,632	Valid
4	0,859	0,632	Valid
5	0,822	0,632	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 10$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,632. Dapat dikatakan bahwa variabel Promosi Jabatan yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

c. Variabel Semangat Kerja (Y)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	0,987	0,632	Valid
2	0,987	0,632	Valid
3	0,987	0,632	Valid
4	0,987	0,632	Valid
5	0,885	0,632	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 10$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,632. Dapat dikatakan bahwa variabel Semangat Kerja yang merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi instrumen atau alat pengumpul data. Reliabilitas (keandalan) untuk mengukur kestabilan dan konsistensi jawaban responden dalam hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ yaitu 0.632. Hal ini berdasarkan Pernyataan (Joko Widiyanto, 2010), yang menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *cronbach's alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
Jika nilai *cronbach's alpha* $< r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Untuk melakukan Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS Versi 26, dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel Mutasi Kerja (X₁) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.632 , yaitu $0.857 > 0.632$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan (X₂) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.632, yaitu 0.868 > 0.632 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.632, yaitu 0.975 > 0.632 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa model dalam melakukan Uji Normalitas diantaranya:

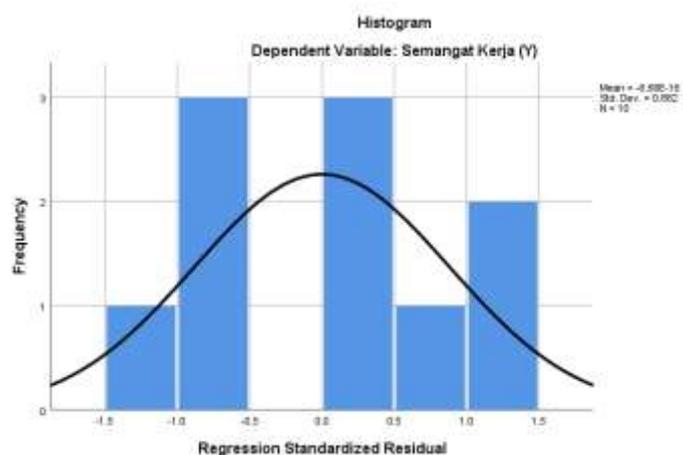
a. Uji Normalitas model Histogram

Uji Normalitas dengan model Histogram merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila pola dalam histogram berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila pola dalam histogram tidak berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model Histogram yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.
Uji Normalitas
model Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas
menghasilkan bentuk kurva menggu

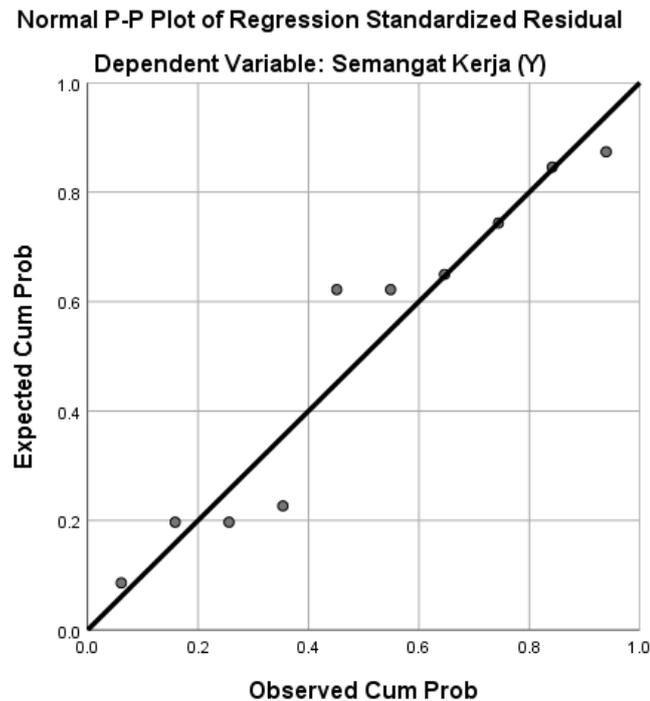


am

b. Uji Normalitas P-Plot

Uji Normalitas dengan model P-Plot juga merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila tidak menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model P-Plot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

c. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-smirnov test merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika nilai Signifikansi > 0.05, maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai Signifikansi < 0.05, maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43595936
Most Extreme Differences	Absolute	.238
	Positive	.203
	Negative	-.238

Test Statistic	.238
Asymp. Sig. (2-tailed)	.116 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* diketahui nilai sigifikansi $0.116 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Uji multikolonieritas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients di bawah ini:

Tabel 8

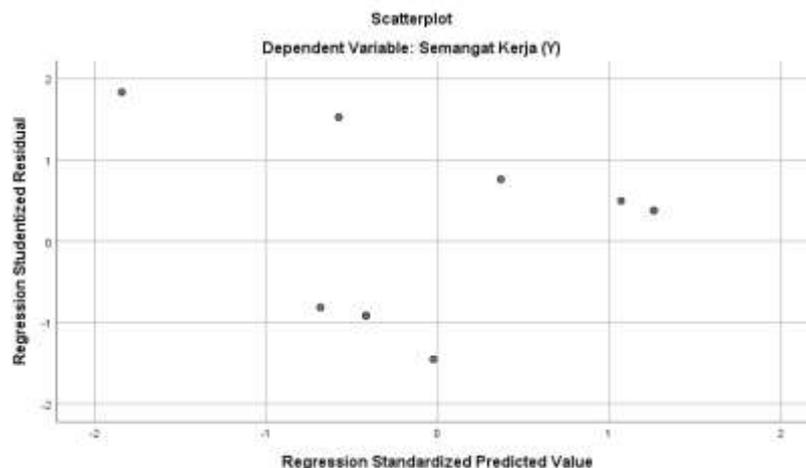
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.023	6.558		2.443	.045		
	Mutasi Kerja (X1)	.351	.329	.421	1.065	.322	.769	1.300
	Promosi Jabatan (X2)	-.034	.287	-.047	-.118	.910	.769	1.300

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance $X_1 > 0,100$ yaitu $0,769 > 0,100$., Nilai tolerance $X_2 > 0,100$ yaitu $0,769 > 0,100$., Kemudian Nilai VIF $X_1 < 10,00$ yaitu $1,300 < 10,00$., Nilai VIF $X_2 < 10,00$ yaitu $1,300 < 10,00$. Maka dari nilai tolerance dan nilai VIF ini Tidak Terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot di bawah ini:



Gambar 4. Scatterplot regression

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik di atas tidak bergelombang, melebar dan menyempit dan titik berada di atas dan dibawah angka 0 (menyebarkan) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel model summary di bawah ini:

Tabel 9

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.400 ^a	.160	-.080	2.762	1.910

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X₂), Mutasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Nilai dU dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan "k" (jumlah variabel X (*independent variable*)) = 2 dan N= 10 dengan signifikansi 5%. Berdasarkan tabel distribusi nilai durbin watson dengan k=2 dan N=10 maka nilai dU yaitu $1.6413 < \text{durbin watson} (1.910) < 4-dU (4-1.6413=2.3587)$. Dikarenakan nilai durbin watson terletak diantara dU sampai dengan 4-dU, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan pengujian dua atau lebih variabel X terhadap Y secara parsial (sendiri). Menurut Imam Ghazali (2011) jika nilai sig < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini adalah hasil Uji t parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasil Uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10

Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.023	6.558		2.443	.045
	Mutasi Kerja (X ₁)	.351	.329	.421	1.065	.322
	Promosi Jabatan (X ₂)	-.034	.287	-.047	-.118	.910

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel (X₁) yaitu $0,322 > 0,05$ maka artinya variabel Mutasi Kerja (X₁) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y) kemudian variabel (X₂) dengan nilai sig nya yaitu $0,910 > 0,05$ maka artinya variabel Promosi Jabatan (X₂) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

b. Uji F Simultan

Pengujian secara simultan atau Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai sig < 0,05 artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel uji ANOVA berikut ini:

Tabel 11
Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.195	2	5.097	.668	.543 ^b
	Residual	53.405	7	7.629		
	Total	63.600	9			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Mutasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 11 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yaitu 0,543 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X₁ (Mutasi Kerja) dan X₂ (Promosi Jabatan) secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Hasil koefisien determinasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 12
Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	-.080	2.762

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Mutasi Kerja (X1)

Dari tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa nilai R *square* sebesar 0.160 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X₁ (Mutasi Kerja) dan X₂ (Promosi Jabatan) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 16%.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,322 > 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 (Mutasi Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja), untuk variabel X2 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,910 > 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X2 (Promosi Jabatan) juga tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

Berdasarkan hasil Uji F ANOVA (Uji simultan) variabel X1 dan X2 diperoleh nilai sig nya yaitu 0,543 > 0,05 maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

REFERENCES

- Asnawi, Sahlan, (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin.
- Carlaw, Deming & Friedman, (2003). *Managing & Motivating Contact Center Employees*, USA: The McGraw-Hill Companies.

- Edwin B. Flipppo, (2022). *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Halsey, George, D. (2003). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Jakarta: Aksara Baru.
- Irmayani M, (2018). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ika Sanjaya, (2009), *Pengaruh Shariah Compliance* (Kepatuhan Syariah), Transparansi, Akuntabilitas, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan Pengendalian Internal Terhadap Pengelolaan Zakat di Kota Pekanbaru, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Mangkuprawira, Sjafriz, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE.
- Majorsy, Ursa, (2007). *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi pada Staf Pengajar Universitas Gudarma*, Jurnal Psikologi.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riadi, Muchlisin, (2016). *Promosi jabatan*, Diakses pada 20/4/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2016/04/promosi-jabatan.html>.
- Riadi, Muchlisin, (2020). *Pengertian, Aspek, Indikator, dan Cara Meningkatkan Semangat Kerja*, diakses pada 20/4/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>.
- Saifuddin, Azwar, (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinta Widya Ningsih, (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT METRO Riau Pekanbaru*, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sondang P. Siagian, (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yussi Rapareni, (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti di Divisi SDM PT PSP*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sjakhtakirti, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Zulmi Febridar Ritonga, (2022). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Zainuddin, S.K, (2002). *Komitmen Organisasi*, www.e-psikologi.com.