

**PENGARUH MUTASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V  
Purwokerto)**

Rohimah  
Email: [irohimah73@gmail.com](mailto:irohimah73@gmail.com)

Ridwan Baraba, S. E., M.M.  
Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto, yaitu 210 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan sudah bekerja minimal 2 tahun, karyawan tetap, dan pernah dimutasi. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 102 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan melalui analisis regresi dengan program SPSS 19.0. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, serta mutasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci: Mutasi, Motivasi, Prestasi Kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan harus dikelola dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara

optimal. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Suatu organisasi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan kata lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui penilaian tertentu (Hasibuan, 2017:93). Menurut Moekijat (1996:186), peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui : Motivasi, Kompensasi, Jenjang karir, dan Mutasi.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017:102). Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi (Martoyo, 2007:71). Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif. Menurut Wahyudi (2002:167), mutasi jabatan akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2017:162) yang menyatakan bahwa Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu mutasi karyawan. Ada dua jenis pelaksanaan mutasi yaitu kepentingan perusahaan dan pribadi (APS).

Kepentingan perusahaan dilakukan karena kebijakan dari perusahaan berdasarkan formasi kebutuhan jabatan tertentu di perusahaan. Sedangkan atas permintaan sendiri (APS), biasanya karyawan yang mengajukan mutasi dikarenakan sedang dalam keadaan sakit dengan dibuktikan surat rekam medis dari rumah sakit. Karyawan yang dimutasikan biasanya memiliki kompetensi dalam bidang tertentu dan kemampuannya tersebut menurut perusahaan harus dikembangkan. Menurut pandangan perusahaan mutasi akan memberikan dampak positif bagi berkembangnya kemampuan seorang karyawan sehingga pelaksanaan mutasi sangat berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Selain pelaksanaan mutasi, pemberian motivasi juga memberikan dampak yang cukup besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto melakukan berbagai cara untuk memotivasi kerja karyawan seperti melakukan pembinaan pekerjaan baik dari pelaksanaan diklat maupun pembinaan dari atasan langsung dan pelaksanaan kegiatan *team building (outbond)*. Selain itu, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto yaitu gaji/ kompensasi, pola pikir, kenyamanan, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, penghargaan (uang pembinaan) dan promosi jabatan. Secara umum motivasi memiliki dampak yang baik dan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan Ibu Emi Yatun selaku asisten manajer SDM Daop V Purwokerto bahwa prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto tidak stabil (naik turun). Hal tersebut dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan setiap satu semester (6 bulan). Hal-hal yang dinilai secara garis besar mencakup 2 hal yaitu mental (*attitude*) dan penerapan kompetensi.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto?
3. Apakah mutasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Prestasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2006:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya (Sutrisno, 2009:151).

Menurut Moekijat (1996:186), peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui :

- 1) Motivasi, yaitu pemberian dorongan, semangat, tenaga kepada seseorang untuk bertindak hal yang positif dengan cara tertentu.
- 2) Kompensasi, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Jenjang karir, adalah suatu tahapan, jabatan yang terstruktur yang ada dalam suatu organisasi perusahaan yang dapat diduduki oleh para karyawan melalui suatu proses penilaian yang dilakukan oleh manajemen perusahaan.
- 4) Mutasi, adalah kegiatan pemindahan tugas dan atau tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain dengan jabatan yang masih setara dengan yang dijabatnya dahulu.

**b. Mutasi**

Menurut Nitisemito (2006:132), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya Hasibuan (2017:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap perkerja secara berkesinambungan secara objektif. Menurut Sastrohadiwiry (2002:221), dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu :

- 1) Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
- 2) Mutasi atas dasar prinsip *The right man on the right place*.
- 3) Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
- 4) Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
- 5) Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
- 6) Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*.
- 7) Mutasi harus terkoordinasi.

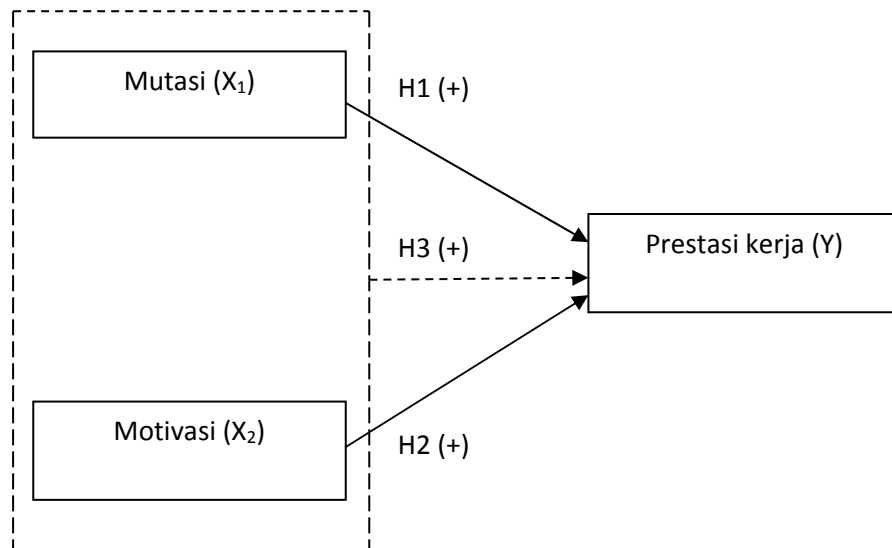
**c. Motivasi**

Motivasi merupakan setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Danim, 2004:15). Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto,2012:191).

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012:198), yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

## 2. Kerangka Pikir



Gambar 1.  
Kerangka Pikir

Keterangan:

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja

Menurut Nitisemito (2006:132), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Menurut Wahyudi (2002:167), mutasi jabatan akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Suryalena (2018) diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Amzar dan Sahuri (2012) diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelaksanaan mutasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

H<sub>1</sub>: Mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

##### 2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2017:162) yang menyatakan bahwa Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dari penelitian yang dilakukan oleh Yatipai, dkk (2015) dan Salju dan Makmur (2014) diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

### 3. Pengaruh mutasi dan motivasi terhadap prestasi kerja

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017:102). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto,2012:191). Menurut Moekijat (1996:186), peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui Motivasi, Kompensasi, Jenjang karir, dan Mutasi. Dari penelitian yang dilakukan oleh Amzar dan Sahuri (2012) diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

H<sub>3</sub>: mutasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya (Sutrisno, 2009:151). Menurut Sutrisno (2009:152), adapun indikator dari prestasi kerja antara lain :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan Absensi

#### b. Mutasi (X<sub>1</sub>)

Menurut Nitisemito (2006:132), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Untuk mengukur



mutasi maka digunakan indikator sebagai berikut menurut Nitisemito (2006:135):

- 1) Frekuensi mutasi
- 2) Alasan mutasi
- 3) Ketepatan dalam melaksanakan mutasi

**c. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Danim, 2004:15). Indikator motivasi kerja yang dijelaskan oleh Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (1978) dalam Danim (2004: 25-26) menjelaskan secara rinci hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow disertai indikator fisik dan psikologik seperti yang tertuang sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan akan keamanan (rasa aman)
- 3) Rasa diterima/ disertakan, cinta, dan kebutuhan sosial.
- 4) Rasa hormat
- 5) Aktualisasi atau realisasi

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121). Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat koreksi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah melihat nilai *pearson correlation* dengan membandingkan angka koefisien korelasi.

Apabila korelasi faktor di atas 0,3 maka dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Jika nilainya 0,3 dianggap

sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2014:126).

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator variabel Mutasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Prestasi kerja ( $Y$ ) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011 : 48). Untuk mengolah reliabilitas digunakan alat bantu program *SPSS for Windows versi 19.0*.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,7$  dan *Cronbach's alpha if item deleted*  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel Mutasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Prestasi kerja ( $Y$ ) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## **F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu mutasi dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS For Windows19.0*

**a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Coeffisiens Beta	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Mutasi ( $X_1$ )	0,435	0,000	Positif dan Signifikan
Motivasi ( $X_2$ )	0,361	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,435X_1 + 0,361X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b = 0,435$ , bernilai positif artinya mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat ketepatan pemindahan jabatan (mutasi) yang dilakukan oleh kantor PT. KAI DAOP V Purwokerto maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2)  $b = 0,361$ , bernilai positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi terhadap karyawan yang diberikan oleh kantor PT. KAI DAOP V Purwokerto maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

**b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)**

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari mutasi dan motivasi dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *p-value* < 0,5. Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi mutasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,435. Selain itu, diperoleh nilai *p-value*  $X_1 = 0,000$  yang menunjukkan pengaruh signifikansi Mutasi terhadap Prestasi Kerja dalam persamaan regresi

karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dapat diterima.

- 2) Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,361. Selain itu, diperoleh nilai *p-value*  $X_2 = 0,000$  yang menunjukkan pengaruh signifikansi Motivasi terhadap Prestasi Kerja dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dapat diterima.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel Mutasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

Model	F	Sig
Regression	20.304	000

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2, didapat sig. = 0,000 dengan nilai  $F_{hitung} = 20.304$  karena sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan, berarti secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero Daop V Purwokerto.

## 2. Pembahasan

- a.  $H_1$ : Mutasi Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama, yaitu mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi mempengaruhi tingkat prestasi kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat ketepatan pemindahan jabatan (mutasi) maka semakin

tinggi prestasi kerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan mutasi yang baik yakni melalui memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan, tingkat pendidikan, lamanya masa menjabat, tanggung jawab, kesenangan, kebijaksanaan, serta kesesuaian antara jabatan baru dengan jabatan yang lama. Kemudian dengan jabatan yang baru akan menumbuhkan semangat kerja sehingga hasil kerja yang diperoleh semakin meningkat. Mutasi sebagai salah satu upaya perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam rangka efektivitas kerja karyawan. Selain ketepatan mutasi, Frekuensi mutasi atau tingkat keseringan dalam pelaksanaan mutasi juga menjadi pengaruh pencapaian hasil kerja karyawan. Mutasi berhubungan dengan perpindahan karyawan baik secara vertikal maupun horizontal. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan kantor PT. KAI DAOP V Purwokerto yang pernah mengalami mutasi pada bidang yang menjadi keahliannya dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga prestasi kerjanya semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputri dan Suryalena (2018) serta Amzar dan Sahuri (2012) diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelaksanaan mutasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

b. H<sub>2</sub>: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis kedua, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi mempengaruhi tingkat prestasi kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan kantor PT. KAI DAOP V Purwokerto yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik dari internal maupun eksternal yang berhubungan dengan gaji, pola pikir, kenyamanan, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan,

penghargaan (uang pembinaan) dan promosi jabatan maka dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja muncul karena karyawan sudah merasa terpenuhinya semua kebutuhan hidup baik dari kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, rasa hormat, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisik berkaitan dengan kebutuhan sehari-hari yang lebih mengacu pada materi (gaji). Kebutuhan akan keamanan (rasa aman) berhubungan dengan dorongan mencari rasa damai dan masyarakat stabil yang biasanya berkaitan dengan jaminan kerja (kesehatan dan keselamatan kerja) dan kenyamanan bekerja. Selain itu kebutuhan sosial yang berkaitan dengan cara karyawan berhubungan atau bersosialisasi di lingkungan kerja dan pelaksanaan kegiatan *team building (outbond)*. Selanjutnya rasa hormat yang lebih mengarah ke penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang pembinaan dan promosi jabatan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salju dan Makmur (2014) dan Yatipai, dkk. (2015), dengan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. H<sub>3</sub>: Mutasi dan Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diketahui bahwa hipotesis ketiga, yaitu mutasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima. didapat sig. = 0,000 dengan nilai  $F_{hitung} = 20.304$ , hal ini menunjukkan bahwa mutasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi yakni melalui memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat, kemudian pekerjaan yang sesuai, menumbuhkan semangat, meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebagai pengembangan SDM serta memberikan motivasi kerja yang baik yang berhubungan dengan gaji, pola pikir, kenyamanan, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, penghargaan (uang pembinaan) dan promosi jabatan dapat berjalan sesuai peraturan maka dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amzar dan Sahuri (2012) diperoleh hasil

bahwa secara bersama-sama pelaksanaan mutasi dan motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

## G. KESIMPULAN

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto
3. Mutasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto

## DAFTAR PUSTAKA

- Amzar, Amalia dan Chalid Sahuri. 2012. Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*. Vol. 1, No. 1, November 2012. Universitas Riau.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 1996. *Manajemen Kekaryawanan*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Salju dan Mastia Makmur. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara". *Jurnal manajemen* Vol.01 No.02, Hal. 73-83.
- Saputri, Diah Mustika Rani dan Suryalena. " Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru". *JOM FISIP* Vol.5: Edisi II Juli – Desember 2018.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jilid 1 Sulita.
- Yatipai, Theodora; John Montolalu & Sonny Gerson Kaparang. 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*.