



PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN DAN MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BOALEMO

Nur Rahmi*¹, La Diu Samiu²

^{1,2}Universitas Ichsan Gorontalo

Email: nurrahmirahim77@gmail.com*¹, samiu.diu@gmail.com²

Abstract

The study was done to analyze the effect of the well-being and mutations to employee of the Youth Education and Sports Service of Boalemo District. The method of research used is a survey method with a quantitative approach. A sample of 50 responders determined by using saturated samples. Research variables are a gift of well-being (X1), mutation (x2) and work spirit (Y). Data analyzed used Path Analysis. Result shown that a well - being variable (X1) and mutation (X2) affect the simultaneous working spirit of employees. F test at 95th trust level % statistically has a significant effect on employee labor (Y) with the value of sig propability = 0.05. T-test result shown partially well-being variables (X1) affect the size of 0.705 or 70.5 %, While mutation variables (X2) amount of 0.286 or 28.6%

Keywords: Well-being, Mutation, Work Spirit

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemberian kesejahteraan dan mutasi Terhadap semangat kerja di kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang terdiri dari 50 responden yang ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh. Variabel penelitian adalah pemberian kesejahteraan (X1), Mutasi (X2) dan Semangat Kerja (Y). Data di analisis menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel Pemberian Kesejahteraan (X1) dan Mutasi (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai secara simultan. Uji F pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0.000 < propability \alpha = 0.05$. Secara parsial variabel Pemberian Kesejahteraan (X1) berpengaruh sebesar sebesar 0.705 atau 70.5%. Sedangkan variabel Mutasi (X2) dengan hasil uji parsial sebesar 0.286 atau 28.6% terhadap Semangat Kerja pegawai.

Kata kunci: Pemberian Kesejahteraan, Mutasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, semangat kerja didasarkan pada berbagai faktor yang mendukungnya, dan semangat kerja selalu membuktikan apakah karyawan berkinerja baik. Demikian pula, antusias pegawai kantor perlu dihargai dalam bentuk kesejahteraan atau mutasi. Pemberian kesejahteraan akan mendorong pegawai lebih giat untuk memperbaiki kinerjanya karena setiap pegawai pasti menginginkan hal tersebut. Sedangkan mutasi dilakukan apabila ada pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik atau tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mendorong pegawai untuk tidak melakukan hal tersebut (Harahap, 2015). Pemberian kesejahteraan dan mutasi memang haruslah dilakuka karena akan mendorong para pegawai agar memiliki semangat dalam bekerja demi meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja adalah dorongan yang diberikan dengan memberikan insentif berdasarkan kondisi untuk menyediakannya. Oleh karena itu, perlu untuk

membangun sistem yang menyediakan mekanisme insentif yang baik dan efektif untuk mendorong setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja. Jika suasana yang memuaskan dan nyaman dapat diciptakan diantara setiap karyawan, maka itu akan membangun kembali semangat dan tanggung jawab yang baik. Semangat kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo dengan menggunakan variabel Pemberian Kesejahteraan dan Mutasi dianggap belum optimal dan memerlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui seberapa besar variabel yang disebutkan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberian Kesejahteraan

Bahwa kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan 2011). Rivai (2004) menjelaskan kesejahteraan dengan istilah *fringe benefit* (Kompensasi tidak langsung), yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kadar Nurjaman (2014) menganggap kesejahteraan adalah pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.

Mutasi

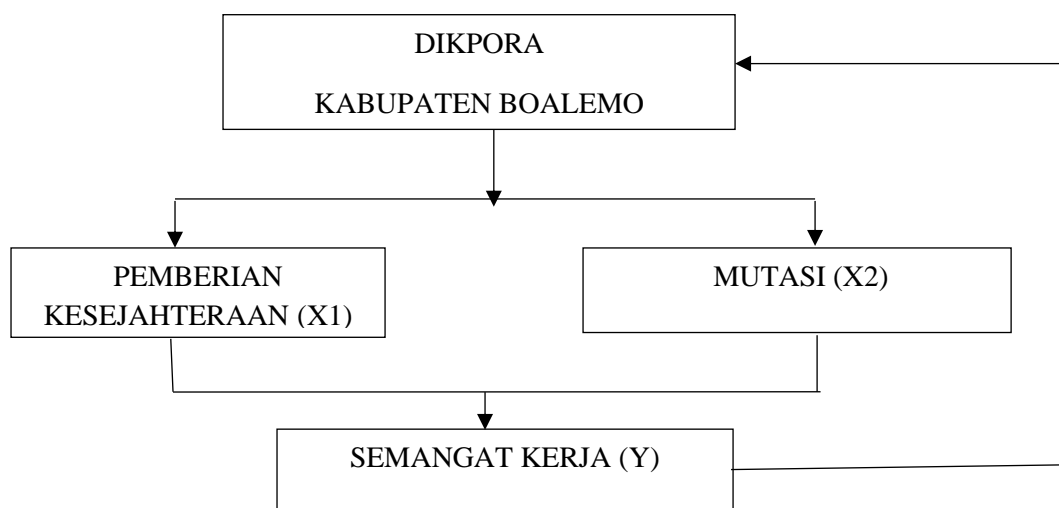
Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian ke situasi tertentu. Tujuannya adalah untuk memungkinkan karyawan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan perusahaan dengan kinerja kerja maksimum (Sedarmayanti, 2017). Mutasi dapat dipahami sebagai aktivitas pemindahan pegawai dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain di perusahaan (Donny Juni, 2017). Mutasi mendadak adalah proses pemindahan posisi, tempat kerja, atau tempat kerja karyawan secara horizontal (rotasi pekerjaan, pemindahan) atau vertikal (promosi dan penurunan jabatan) dalam suatu organisasi (Nurchayani, 2017). Mutasi mengacu pada pemindahan pegawai dari departemen yang berlebihan ke departemen yang personel tidak mencukupi atau membutuhkan lebih banyak, termasuk pemindahan tanggung jawab operasional (Waskito & Hidayat, 2015). Dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah proses pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat yang baru baik itu masih dalam lingkungan kerja yang sama maupun diluar lingkungan kerja sebelumnya.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah dorongan yang diberikan dengan memberikan insentif berdasarkan kondisi untuk menyediakannya. Oleh karena itu, perlu untuk membangun sistem yang menyediakan mekanisme insentif yang baik dan efektif untuk mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja (Harahap, 2015). Nitisemito dalam Nurcahyani (2017) menggambarkan semangat kerja sebagai bekerja lebih keras sehingga pekerjaan bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Karena itu, semangat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap lamanya distribusi pekerjaan. Semakin tinggi antusiasme kerja, semakin cepat tugas diselesaikan.. Dapat disimpulkan d bahwa semangat kerja adalah keinginan dan ketulusan seseorang untuk bekerja secara positif, baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

Kerangka Konseptual

Semangat kerja ialah kegiatan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih efektif dan lebih cepat dari harapan sebelumnya. semangat kerja sangat mempengaruhi terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap individu maupun kelompok pegawai yang diberikan pimpinan, oleh sebab itu semakin mendorong semangat kerja dalam diri akan semakin cepat tugas dapat terselesaikan dengan baik. Salah satu yang menjadikan pegawai bersemangat dalam bekerja adanya pemberian kesejahteraan yang sesuai. Selain itu faktor mutasi merupakan satu hal yang perlu diperhatikan dalam menilai semangat kerja pegawai sebab mutasi merupakan proses pemindah tugaskan pekerjaan yang sebelumnya kepekerjaan yang lain dengan harapan pegawai tersebut tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja dan merasakan kepuasan disaat bekerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis (2023)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan pengujian kausalitas dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau utama.

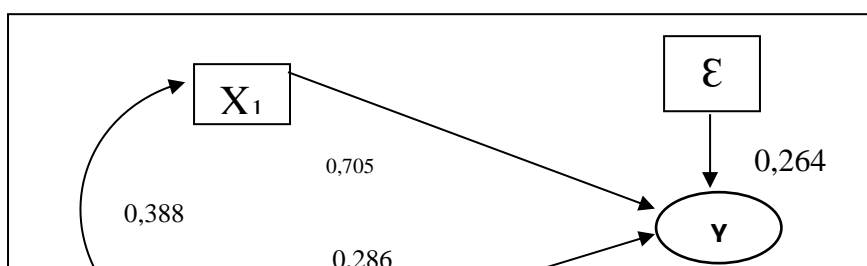
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur akan mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Analisis Jalur* didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.705X_1 + 0.286X_2 + 0.264\varepsilon$$

Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Pemberian Kesejahteraan (X_1) yang diukur terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif signifikan. Besarnya pengaruh faktor Pemberian Kesejahteraan secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0.705 atau 70.5%. Mutasi (X_2) = 0.286 menandakan bahwa Mutasi (X_2), yang diukur terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Besarnya pengaruh Mutasi (X_2) yang secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0.286 atau 28.6%. Sedangkan $\varepsilon = 0.264$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 26.4% Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.736 (terlampir), ini berarti sekitar 73.6% pengaruh yang ada terhadap Semangat Kerja Pegawai oleh variabel Pemberian Kesejahteraan maupun Mutasi. Serta masih ada sekitar 0.264 atau 26.4% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Menurut hasil pengolahan data, hubungan antara variabel yang dianalisis menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 : hasil Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Pemberian Kesejahteraan (X2) dengan nilai sebesar 0.705, Mutasi dengan besar pengaruh sebesar 0.286 terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Kesejahteraan (X1), dan Mutasi (X2) Secara *Simultan* Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pemberian Kesejahteraan dan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Jawaban responden dalam kuesioner menggambarkan bahwa semua item pernyataan yang dijawab berada pada kategori tinggi bahkan ada item yang sangat tinggi hal ini disebabkan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dibandingkan dengan jawaban yang tidak setuju atau ragu-ragu. Misalnya konsentrasi kerja pegawai meningkat ketika mengerjakan tugas dari atasan, selain itu para pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Bahkan lebih banyak pegawai selalu datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja. Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 65.578 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 dan $probability sig 0,000 < probability \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik variabel Pemberian Kesejahteraan (X1), dan Mutasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pemberian Kesejahteraan (X1) Secara *Parsial* Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Pemberian kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Jawaban responden menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju item pernyataan yang berhubungan dengan pemberian kesejahteraan sehingga memperoleh kategori tinggi bahkan sangat tinggi. Misalnya para pegawai merasa senang karena kesejahteraan yang bersifat ekonomi ditempat mereka bekerja sangat terjamin, selain itu segala fasilitas yang menunjang atau berkaitan dengan pekerjaan di tempat mereka bekerja terpenuhi dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Dan para pegawai merasa senang karena di tempat mereka bekerja

mengutamakan pelayanan yang baik. Uji-t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0.000 < propability \alpha = 0.05$.

Pengaruh Mutasi (X2) Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Mutasi (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Hal ini bisa terjadi karena berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner menggambarkan bahwa semua item pernyataan yang dijawab berada pada kategori tinggi disebabkan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak responden yang menjawab setuju dibandingkan dengan jawaban yang tidak setuju atau ragu-ragu. Misalnya konsentrasi kerja pegawai meningkat ketika mengerjakan tugas dari atasan, selain itu para pegawai setiap bekerja memiliki keinginan untuk maju sering muncul dalam diri sehingga pekerjaan dapat terselasikan dengan baik. Bahkan para pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Selain itu para pegawai datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja. Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Mutasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0,001 < propability \alpha = 0,05$.

Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1

Korelasi Pemberian Kesejahteraan (X1) dengan Mutasi (X2) sebesar 0.388. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

Korelasi X2

Korelasi Mutasi (X2) dengan Pemberian Kesejahteraan (X1) sebesar 0.388. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut. Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0.705	-	70.5 %	-
X2	0.286	-	28.6 %	-
ϵ	0.264	-	26.4 %	-
X1,X2	-	-	-	73.6 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

KESIMPULAN

Penelitian membuktikan bahwa variabel Pemberian Kesejahteraan (X1) dan Mutasi (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai secara simultan. Uji F Pemberian Kesejahteraan dan Mutasi pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0.000 < propability \alpha = 0.05$. Secara parsial variabel pemberian kesejahteraan (X1) berpengaruh sebesar sebesar 0.705 atau 70.5%. Begitu pula dengan variabel mutasi (X2) dengan hasil uji parsial sebesar 0.286 atau 28.6% terhadap semangat kerja pegawai.

REFERENCES

- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 3098–3107.
- Donny Juni Priansa, S.Pd., Se., Mm., Q. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Endang, S., Mulyani, S., & Suyetty. (2010). *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E. . (2015). *Anajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.p.124-135>
- Harahap, L. M. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Plans*, 10(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, I., & Mariaty Ibrahim. (2015). *Hubungan Promosi Jabatan Dengan Semangat Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 43–56.
- Nurchayani, D. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 32(1), 106–113.
- Riduwan. (2014). *Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan sPada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi Dki Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 77.
- Waskito, H., & Hidayat, T. W. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Bpk Ri Provinsi Sumatera Utara. *Administrasi Publik*, 3(2), 84–96.
- Wijaya, D. R., Surya, I., & Hasanah, N. (2019). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja*. 7(1), 451–464.