

Pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1

Ecclesia Elnisi Rorimpandey
Riane Johnly Pio
Ventje Tatimu

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: rorimpandeyecclesia@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Mutations and Work Motivation on Employee Performance at PT. Pegadaian Manado Area Office 1. Data were collected from questionnaires filed out by 97 respondents and analyzed using correlation coefficients and regression analysis. The results showed that mutations had a negative effect on employee work performance but the results were significant. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on employee work performance. This research recommends companies to continue to facilitate employees in paying attention to mutations and work motivation, so as to provide opportunities for employees to excel.*

Keywords: *Mutations, Work Motivation, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1. Data dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 97 responden dan dianalisis dengan menggunakan koefisien korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh secara negatif terhadap prestasi kerja pegawai namun hasilnya signifikan. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk terus memfasilitasi pegawai dalam memperhatikan mutasi dan motivasi kerja, sehingga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi.

Kata Kunci. Mutasi, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat berbagai aktivitas serta kerjasama untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati. Dengan mengikuti era globalisasi seperti ini

tentunya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas,

Salah satu yang dapat mempengaruhinya dalam hasil kerja seorang karyawan adalah mutasi. Dalam Mantouw (2022:55) mengatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan dari

ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, yang diharapkan akan menjadi acuan untuk dapat memberikan prestasi kerja pada perusahaan tersebut. Tujuan dari mutasi juga dapat mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dari pekerjaan dalam perusahaan tersebut, serta dapat juga menjadi alat para karyawan memperluas pengetahuan wawasan dalam dunia pekerjaan lebih luas dan berbeda-beda yang menguntungkan untuk karyawan tersebut.

Pengaruh dalam prestasi kerja karyawan tidak hanya dengan mutasi tetapi bisa dilakukan melalui motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dalam pemberi daya yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dalam segala upaya yang dilakukan untuk mencapai kepuasan. Motivasi dijadikan dorongan untuk seseorang bekerja adalah suatu hal yang pokok.

Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu prestasi kerja pegawai. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia prestasi merupakan sebuah hasil yang dicapai dari yang dilakukan atau dikerjakan. Karena prestasi kerja merupakan salah satu yang menjadi tolak

ukur dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan (McCormick dan Tiffin 1979).

Prestasi juga dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu mutasi dan motivasi kerja. Contohnya dapat dilihat dari kualitas pekerjaan seseorang yang mengalami mutasi, apakah masih dapat mempertahankan prestasi kerjanya ataupun sebaliknya. Begitu juga dengan motivasi yang di berikan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya dan memberikan prestasi-prestasi pada perusahaan tersebut.

Objek penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Pegadaian yang termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia dan bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa yang seiring dengan kerja para insan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengelolah tenaga kerja dengan sebaik mungkin guna meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1. Karena peran karyawan tidak hanya untuk menjadi karyawan biasa saja, melainkan diperlukan peran karyawan yang berprestasi. Tenaga kerja yang tepat akan akan tetap memberikan prestasi terhadap perusahaan meskipun mengalami pemindahan tempat kerja atau jabatan

maupun kurangnya motivasi dalam pekerjaan. oleh sebab itu PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1 harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi dan memiliki kesadaran bahwa seorang karyawan harus bekerja secara optimal untuk meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaannya.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1 ?; (2) Apakah Motivasi berpengaruh Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1?; (3) Apakah Mutasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1?

Dengan tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1; (2) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1; (3) Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado.

KAJIAN PUSTAKA

Mutasi

Menurut Sofyandi (2008) mengemukakan bahwa mutasi adalah Kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang dapat berhubungan dengan pengalihan tanggung jawab, jabatan dan fungsi perekrutan untuk tujuan memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan dan untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Saydam (2000) menyatakan bahwa mutasi perubahan dalam manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai "perpindahan lokasi", atau aktivitas yang memindahkan karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain, dan aktivitas yang memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

Kesimpulannya mutasi dapat mematangkan wawasan tenaga kerja yang dibutuhkan karyawan untuk mampu mengatasi masalah yang akan dihadapi dengan pemindahan-pemindahan yang terjadi. Dengan indikator yang digunakan yaitu promosi, rotasi pekerjaan, pengalaman, kebutuhan.

Motivasi Kerja

Dessler (2009) menyatakan bahwa motivasi terbentuk karena setiap manusia membutuhkan pokok seperti rasa aman, sosial, perwujudan diri, dan ego. Karena jika kebutuhan mendasar seperti ini

terpenuhi, maka akan semakin baik hasil pekerjaan seseorang.

Menurut Heidjrachman (2011) motivasi merupakan sebuah proses mempengaruhi dan berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan. Karyawan yang mendapatkan motivasi akan antusias menunjukkan pekerjaannya yang dikerjakan secara maksimal.

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan pada seorang karyawan dalam bekerja, dengan menumbuhkan gairah, perasaan senang, kenyamanan, dan semangat untuk bekerja. Karena motivasi umumnya berkaitan dengan perilaku mempengaruhi untuk pencapaian tujuan. Dengan indikator yaitu kinerja, tanggung jawab, kesempatan, penghargaan.

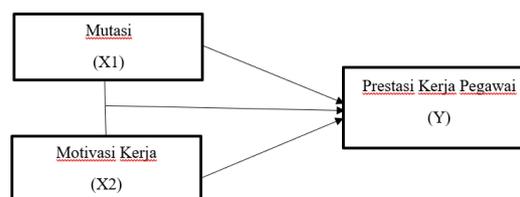
Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dan dicapai atas dasar keterampilan, pengalaman, kejujuran dan waktu. (Hasibuan 2013).

Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai karyawan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab.

Kesimpulannya Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang

melaksanakan tugasnya secara optimal dengan dukungan dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan indikator yang digunakan adalah kualitas kerja, sikap, ketangguhan, efektifitas waktu.



Gambar 1.

Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian kantor area manado 1; (2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian kantor area manado 1; (3) Terdapat pengaruh mutasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian kantor area manado 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1, dengan jangka waktu dari bulan November akhir sampai bulan Desember awal. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari pegawai yang terdapat dalam PT. Pegadaian

khususnya pada Kantor Area Manado 1 dengan total jumlahnya adalah 129 orang yang tercatat sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*). Jadi untuk keseluruhan pengambilan sampel adalah 97 sampel. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari responden yang dinilai dari kuesioner menggunakan skala likert 1-5 dan ditabulasi menggunakan bantuan analisis statistic melalui program software SPSS *Statistic* versi 25.

Dengan teknik analisis data yang digunakan, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, uji T (parsial), dan uji F (simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel mutasi (X1) dengan nilai rata-rata r hitung 0,747 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat di simpulkan setiap item dinyatakan valid.

Selanjutnya dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata r hitung 0,720 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat di simpulkan setiap item dinyatakan valid.

Kemudain dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai rata-rata r hitung 0,687 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat di simpulkan setiap item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standart Koefisien	Keterangan
Mutasi (X1)	12	0,923	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	12	0,907	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	12	0,898	0,60	Reliabel

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang berarti setiap item pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel dan kuesioner memiliki konsistensi jika digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas disimpulkan pola distribusi mengikuti grafik histogramnya, maka dapat diketahui bahwa uji normalitasnya tersalurkan.

Uji multikolinieritas kedua variabel yang digunakan mempunyai nilai VIF 1,158 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,864 > 0,1. Maka dapat disimpulkan data tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0, maka hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi

		Mutasi	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Mutasi	Pearson Correlation	1	.369**	.272**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007
	N	97	97	97
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.369**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	97	97	97
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.272**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	
	N	97	97	97

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh Pearson Correlation 0,272. Yang berarti nilai pearson 56 correlation berada di antara 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah. Atau dengan kata lain, variabel X1 (Mutasi) berkorelasi dengan variabel Y (Prestasi Kerja) dengan hubungan/korelasi yang lemah.

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh Pearson Correlation 0,900. Yang berarti nilai

pearson correlation berada di antara 0,81 s/d 1,0 = korelasi sempurna. Atau dengan kata lain, variabel X2 (Motivasi Kerja) berkorelasi dengan variabel Y (Prestasi Kerja) dengan hubungan/ korelasi yang sempurna.

Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.002	.946		4.231	.000
	Mutasi	-.049	.033	-.070	-1.457	.148
	Motivasi	.858	.044	.926	19.335	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, Nilai a sebesar 4,002 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel prestasi kerja pegawai mempengaruhi variabel mutasi dan motivasi kerja.

b1 sebesar -0,049, menunjukkan bahwa variabel mutasi mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai tetapi setiap penambahan 1% nilai mutasi, maka nilai prestasi kerja pegawai berkurang sebesar 0,049, sehingga dapat dikatakan setiap kenaikan satu variabel mutasi maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar -0,049.

b2 sebesar 0,858, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka

mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 0,858, sehingga persamaan regresi yang ada adalah:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + e$$

$$Y = 4,002 + -0,049X1 + 0,858X2 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.810	2.18345

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Mutasi

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai korelasi hubungan (R) yaitu 0,902. Dari output diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,814 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 81,4%.

Hasil Uji T (Parsial)

1) Pengujian Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.864	1.597		9.931	.000
	Mutasi	.190	.069	.272	2.756	.007

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung 2,756 > t tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Atau dengan kata lain, Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima

2) Pengujian Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.404	.857		3.970	.000
	Motivasi	.835	.042	.900	20.108	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai t hitung 20,108 > t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y. Atau dengan kata lain, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1. Dengan demikian, Ho ditolak dan H2 diterima.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1960.600	2	980.300	205.623	.000 ^b
	Residual	448.142	94	4.767		
	Total	2408.742	96			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Mutasi

Sumber. Data Olahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y yaitu 0,000 < 0,05 dengan F hitung 205,623 > F tabel 3,13 yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Dengan demikian dinyatakan bahwa H3 diterima, dimana terdapat pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1.

PEMBAHASAN

Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Mutasi adalah suatu perubahan dimana pegawai mengalami perpindahan tempat, kedudukan, fungsi, tanggung jawab dan status kepegawaian pada suatu keadaan tertentu dengan tingkat organisasi yang relatif sama yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1, dapat dilihat dari hasil uji T Parsial dengan arti H1 diterima. Asumsi yang mendasari hubungan mutasi dan prestasi kerja pegawai adalah perpindahan yang terjadi dalam kondisi tertentu pada posisi baru dengan jenjang yang setingkat, membantu menurunkan kejenuhan karyawan posisi lama dan dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan serta pengalaman pada ruang lingkup yang baru, sehingga karyawan dapat menjadi produktif pada posisi yang baru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan karena pengaruh yang datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya..

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1, dapat dilihat dari hasil uji T Parsial dengan arti H2 diterima. Asumsi yang mendasari dari hubungan motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai adalah motivasi dapat menjadi daya dorong bagi seseorang untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga mampu memberikan prestasi kepada perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga memberikan motivasi secara langsung maupun secara tidak langsung dengan harapan para pegawai dapat memberikan pencapaian yang optimal. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat melalui komponen-komponen yang dibutuhkan pegawai, sehingga motivasi yang diberikan sesuai target dan memungkinkan untuk pegawai meningkatkan efektifitas dan efisien dalam pekerjaannya.

Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Mutasi adalah pemindahan atau perubahan pada posisi pekerjaan yang bersangkutan dalam memperoleh suasana baru dalam pekerjaan serta dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi dan motivasi kerja adalah kondisi dimana adanya pemebrian dorongan dari dalam maupun luar yang dapat berdampak pada efektifitas pekerjaan kepada pegawai

guna mendapatkan semangat tinggi untuk melakukan terjadinya peningkatan performa kerja yang berarti pula peningkatan prestasi kerja pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa mutasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1. Dilihat dari perolehan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel mutasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja pegawai. asumsi yang mendasari keduanya memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah memiliki arah positif yang menunjukkan bahwa setiap mutasi yang terjadi akan membuka kesempatan baru untuk menjadi persaingan dan menjadi kepuasan tersendiri bagi pegawai memiliki atau mendapatkan motivasi kerja sehingga hasilnya dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan sesuai harapan bersama.

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rundengan, Pio, dan Pangkey (2014) dengan judul Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Dimana hasil tersebut menjelaskan bahwa mutasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berkorelasi positif. Penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yatipai, Montolalu, dan Kaparang (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. Dimana hasil tersebut Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Selanjutnya hasil penelitian yang sejlan dengan penelitian sebelumnya dilakukan Putri dan Ayutiandini (2021) dengan judul Pengaruh Mutasi Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota TNI Angkatan Darat pada Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang. Dimana hasil yang didapat mutasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Variabel Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1, dikarenakan perusahaan ini rutin melakukan pemindahan pekerjaan per tahunnya dengan berpatokan pada prestasi yang dimiliki pegawai; (2) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1, yang berarti semakin banyak motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai lebih terpacu lagi untuk memberikan pencapaian

yang lebih optimal; (3) Variabel Mutasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai di PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1

Refrensi

- Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Index.
- Hasibuan, M. 2008. Organisasi dan Motivasi, Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrajrachman dan Suad, H. 2011. Manajemen Personalial. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., dan Punuindoong, A. Y. 2022. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Jurnal Productivity*. 3 (1):54-60. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- McCormick & Tiffin, 1979. Human Resource Management. Boston: Irwin Homewood.; 407.
- Putri, A.S. dan Ayutiandini, F. T. 2021. Pengaruh Mutasi Kerja, Stress Kerja, Dan, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota TNI Angkatan Darat Pada Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 4(2): 96-105. <https://journal.stiepembangunan>
- Rundengan, S. Pio, R. J. dan Pangkey, M. 2014. Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Jurnal Administrasi Bisnis. 3(1): 1-11. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) jilid 2. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu.
- Yatipai, T., Montolalu, J., dan Kaparang, S.G. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3 (11): 1-7. <https://ejournal.unsrat.ac.id>