

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS SETDA BAGIAN UMUM  
KABUPATEN BOALEMO**

**Oleh :**

**AINUN HUNTANGI  
E.21.17.195**

**USULAN PENELITIAN**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS SETDA BAGIAN UMUM  
KABUPATEN BOALEMO**

**Oleh :**

**AINUN HUNTANGI  
E.21.18.135**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo,.....2022**

Pembimbing I



**Dr. Rahmisvari, SE, ST, MM  
NIDN. 0929117202**

Pembimbing II



**Nur Rahini, SE, S.Pd.I, MM  
NIDN. 0928127702**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS SETDA BAGIAN UMUM  
KABUPATEN BOALEMO**

OLEH :

AINUN HUNTANGI  
E.21.18.135

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir.,M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Alfin Akuba, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
3. La Diu Samiu, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE.,MM  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

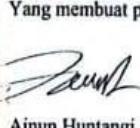


## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 6 Juni 2022  
Yang membuat pernyataan

  
Ainun Huntangi

## ***ABSTRACT***

### ***AINUN HUNTANGI. E.21.18.135. THE EFFECT OF MUTATIONS AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE SERVICE OF SERVICES OF THE GENERAL SECTION OF BOALEMO DISTRICT***

*This study aims to determine and analyze how much influence Mutations (X1) and Work Environment (X2) have on Employee Morale (Y) at the General Secretariat of the Regional Secretariat Service of Boalemo Regency. This research uses quantitative research. The method of analysis using multiple regression analysis method. The results showed that mutations (X1) and work environment (X2) had a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.000. Partially, mutations (X1) have a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.000 and the work environment (X2) has a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.006.*

*Keywords: Transfers, Work Environment, and Employee Morale*

## ABSTRAK

### **AINUN HUNTANGI. E.21.18.135. PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS SETDA BAGIAN UMUM KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

Kata Kunci: Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo”** dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE.,M.Si Selagu Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi, Syamsul Nani, SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Rahmisyari, SE.ST.,MM selaku Pembimbing 1 dan Nur Rahmi, SE., S.Pd.I.,MM sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesaiya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesaiya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik suami, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo,                   Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
 <b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	 6
2.1. Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Penegrtian Mutasi .....	6
2.1.2 Jenis-Jenis Mutasi.....	7
2.1.3 Indikator Mutasi .....	8
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.5 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	9
2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja .....	11
2.1.7 Pengertian Semangat Kerja .....	13

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	14
2.1.9 Indikator Semangat Kerja .....	15
2.1.10 Penelitian Terdahulu .....	16
2.2. Kerangka Pemikiran .....	17
2.3. Hipotesis .....	18
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Objek Penelitian .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Metode Penelitian .....</b>	<b>19</b>
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	19
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	19
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.2.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	23
3.2.6 Metode Analisis Data .....	24
3.2.7 Analisis Regresi Berganda.....	26
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis .....	27
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1    Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
4.1.2 Visi Dan Misi.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi .....	41
4.1.4 Tugas dan Fungsi .....	43
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	43
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel .....	46
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	50
4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.9 Hasil Analisis Regresi .....	56
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	58
4.2    Pembahasan .....	60

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	20
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	21
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin .....	44
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	45
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor .....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Mutasi .....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Semangat Kerja Pegawai .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Mutasi .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi .....	56
Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	18
Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	61
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian.....	67
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit .....	84
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian .....	85
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	86
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	87
Lampiran 7. Terjemahan Abstrak.....	89
Lampiran 8. Biodata.....	91

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi instansi pemerintah maupun organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi atau organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan instansi maupun organisasi. Dalam tercapainya suatu tujuan organisasi, tentunya organisasi atau instansi membutuhkan semangat kerja pegawai yang baik.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan

semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Menurut Kevin (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah mutasi. Sedarmayanti (2017 : 136) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian ke situasi tertentu. Mutasi dapat dipahami sebagai aktivitas pemindahan pegawai dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain di dalam organisasi (Donny Juni., 2017: 197).

Dalam pelaksanaan mutasi, pemerintah harus memperhatikan prinsip, syarat maupun pada pertimbangan indikator pelaksanaan mutasi. Adapun indikator pelaksanaan mutasi antara lain menambah pengalaman kerja lebih banyak, memahami tugas pokok dan fungsi mutasi, dibutuhkan di tempat lain, kecakapan pada bidang lainnya, serta memiliki tanggungjawab terhadap tugas.

Menurut Sinar (2021) faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai ialah masalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 25) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut Siagian (2015 : 56) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam tugas yang diberikan (Sunyoto, 2015 : 38)

Setiap instansi harus berusaha agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan agar sedemikian rupa mempunyai pengaruh yang baik bagi pegawai yang bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan ialah penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, hubungan antara pegawai, dan keamanan ditempat kerja.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah semangat kerja pegawai yang belum tercapai misalnya berkaitan dengan rendahnya konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh sistem kerja yang kurang mendukung misalnya tidak jelas tugas pokok dan fungsi dari seorang pegawai sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik, selain itu para pegawai yang memiliki keinginan untuk lebih baik masih rendah hal ini disebabkan oleh atasan dan rekan kerja yang lain sering menunda pekerjaan, serta kurangnya ketegasan dari pimpinan untuk memberikan aturan kedisiplinan terhadap pegawai yang malas bekerja.

Selain itu aktivitas para pegawai dalam melakukan pekerjaan kurang lancar disebabkan dalam mengemban tugas atau kewajiban melebihi kemampuan dari para pegawai, selain itu masih ada beberapa pegawai yang mengabaikan tata tertib yang seharusnya dilaksanakan oleh para pegawai sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu disebabkan oleh pegawai yang datang terlambat

dan pulang lebih cepat sehingga jam kerja yang ada tidak dapat direalisasikan dengan baik dan berdampak pada pekerjaan yang tidak tepat dan benar.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo ?
2. Seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo ?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pelaksanaan mutasi serta lingkungan kerja pegawai sehingga dapat berjalan secara optimal dan mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan proses pelaksanaan mutasi dan perbaikan lingkungan kerja. Selanjutnya hasil

penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, bagi pembaca maupun pihak Pemerintah Kabupaten Boalemo.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

### **HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Mutasi**

Sedarmayanti (2017 : 136) Jelaskan bahwa 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. Mutasi dapat dipahami sebagai aktivitas pemindahan pegawai dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain di perusahaan (Donny Juni., 2017: 197).

Mutasi adalah proses pemindahan posisi, jabatan atau tempat pekerjaan seorang karyawan baik itu secara horizontal (rotasi kerja, transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi (Nurcahyani, 2017). Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan, dimana termasuk di dalamnya pemindahan pengoperasian tanggung (Waskito & Hidayat, 2015).

Mutasi adalah sebuah hal yang tidak menyenangkan. Pada peristiwa bagi sejumlah pegawai, mutasi merupakan hal yang sangat ditunggu. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru(Animun et al., 2017).

Dari beberapa pengertian diatas 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.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Mutasi**

Ada beberapa jenis mutasi menurut Sedarmayanti (2017 : 137) antara lain sebagai berikut:

1. Mutasi atas keinginan pegawai
  - a. Mutasi permanen
  - b. Mutasi sementara
2. Mutasi kebijakan manajemen pegawai
  - a. Mutasi permanen
  - b. Mutasi sementara

Selain jenis mutasi di atas ada faktor penting dalam mutasi menurut sedarmayanti (2017 : 137) antara lain sebagai berikut:

1. Mutasi disebabkan kebijakan
2. Mutasi dasar prinsip
3. Mutasi untuk meningkatkan moral kerja
4. Mutasi sebagai media kompetisi rasional
5. Mutasi sebagai langkah promosi
6. Mutasi untuk mengurangi
7. Mutasi harus terkoordinasi.

Donni Juni (2017 : 197) menyatakan berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi antara lain:

- a. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
- b. Menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya.
- c. Menempatkan pegawai berdasarkan pengalamannya
- d. Menempatkan pegawai sesuai dengan pelatihan yang telah diperolehnya.
- e. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
- f. Kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja di antara sesama pegawai.
- g. Pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di perusahaan.
- h. Memastikan bahwa pegawai menjadi bagian penting dari perusahaan sehingga perusahaan tidak akan memberhentikannya.

### **2.1.3 Indikator Mutasi**

Menurut Hasibuan dalam Dewi Nurcahyani (2017 : 66) Ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur mutasi kerja yaitu:

- a. Menambah pengalaman kerja lebih banyak
- b. Menambah tugas pokok dan fungsi mutasi
- c. Dibutuhkan ditempat lain
- d. Kecakapan pada bidang lainnya
- e. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas

Sedangkan Ambarita (2015, p. 15) menyatakan beberapa indikator dari mutasi yaitu sebagai berikut:

- a. Frekwensi mutasi
- b. Alasan mutasi
- c. Ketepatan

#### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017 : 25) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut Siagian (2015 : 56) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam tugas yang diberikan (Sunyoto, 2015 : 38).

Menurut Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada di lingkungan pekerja yang akan mempengaruhi kinerja dirinya seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja dan kurangnya pekerjaan.

#### **2.1.5 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017 : 29) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

- 1. Lingkungan kerja fisik

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja akan berdampak langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti work center, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan antara atau lingkungan umum juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.
2. Lingkungan kerja non fisik

Menunjukkan semua situasi atau peristiwa yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja atau bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga yaitu status keluarga, ukuran keluarga, tingkat kesejahteraan, dll.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi posisinya, semakin tinggi kekuatan dan fleksibilitas pengambilan keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada di dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

d. Faktor sistem informasi

Jika terjalin komunikasi yang baik antar anggota perusahaan maka hubungan kerja akan berjalan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik di dalam perusahaan, anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, dan menghilangkan sengketa kesalahpahaman.

Menurut Siagian (2015 : 57) secara umum terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Tempat kerja yang baik memiliki beberapa kondisi fisik yaitu:

- a. Selain tampilannya yang menarik, keselamatan kerja juga harus diperhatikan saat membangun tempat kerja.
- b. Peralatan kerja yang memadai.
- c. Ruang kosong di rest area, seperti kafetaria di perusahaan atau area sekitar yang mudah dijangkau karyawan.
- d. Tempat ibadah tersedia bagi karyawan, seperti masjid dan mushola.
- e. Menyediakan fasilitas transportasi yang nyaman, murah dan mudah dijangkau bagi karyawan dan angkutan umum.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari perspektif menjalin hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasannya, lingkungan kerja non material merupakan lingkungan kerja

yang menyenangkan, karena pada hakikatnya manusia tidak hanya mencari uang, tetapi bekerja adalah salah satu bentuk kepuasan, aktivitas

### **2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja yang dijabarkan oleh Mangkunegara (2015 : 129) yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan lancar, karena jika kurang cahaya akan berpengaruh pada ketrampilan karyawan tersebut. Para karyawan tersebut akan banyak menemui kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kesalahan tersebut pada akhirnya akan mengurangi efisiensi dan membuat perusahaan semakin tujuan sulit dicapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Ketika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau berbahaya, dikatakan udara di sekitarnya menjadi kotor. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme untuk mempertahankan kehidupan, yaitu proses metabolisme.

3. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising merupakan bunyi telinga yang tidak diinginkan, karena dalam jangka panjang suara tersebut akan mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Standar kerja

memerlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien.

#### 4. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Sebagai hubungan pribadi, karyawan dimotivasi oleh rekan kerja dan atasan. Jika hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan berjalan harmonis, maka menjadi motivasi. Begitu pula sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis maka akan menimbulkan kurangnya motivasi atau kurangnya motivasi di antara karyawan.

#### 5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga keamanan tempat dan lingkungan kerja, keselamatan kerja harus diperhatikan. Oleh karena itu perlu adanya faktor keamanan. Salah satu tugas menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan menggunakan Satuan Kerja Safety (SATPAM).

### **2.1.7 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan dorongan yang diberikan melalui pemberian insentif yang sesuai dengan syarat pemberian insentif. Oleh karena itu maka perlu dikembangkan sistem pemberian insentif yang baik dan tepat guna yang akan mendorong setiap individu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik (Harahap, 2015 : 2). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang

mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Harahap, 2015).

Menurut Nitisemito dalam Nurcahyani (2017 : 22) Semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian semangat kerja sangat berpengaruh terhadap durasi pengajaran tugas. Semakin tinggi semangat kerja maka akan semakin cepat juga tugas tersebut selesai dikerjakan. Semangat kerja adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Waskito & Hidayat, 2015).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Jadi semangat kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi, sebab menyangkut masalah kejiwaan para pegawai untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, didalam mengelola pegawai dalam organisasi harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta suatu komunikasi kerja yang serasi dan selaras(Novemaril, Hendriani, & Efni, 2019)

### **2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Gomes dalam (Nurcahyani, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan,

tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran/ gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, puji dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan ((Flippo, 2015 : 30) dalam (Nurcahyani, 2017) adalah :

- a. Tingkat Kehadiran

Merupakan kehadiran yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

- b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

- c. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.

- d. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak

### **2.1.9 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Anwar dalam Dewi Nurcahyani (2017) indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Konsentrasi meningkat
- b. Memiliki hasrat untuk maju
- c. Lancarnya aktivitas
- d. Tertib masuk kerja

- e. Bangga dengan pekerjaannya
- f. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar

Nitisemito (2010 : 427) menyatakan beberapa indikator semangat kerja diantaranya ialah:

- a. Naiknya produktivitas karyawan
- b. Tingkat absensi rendah
- c. Tingkat keluar masuk karyawan
- d. Berkurangnya kegelisahan

### **2.1.10 Penelitian Terdahulu**

Henny (2014) judul penelitian Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah. Metode penganalisaan data dengan perhitungan statistik dan program SPSS versi 16, yaitu persamaan regresi atau sering disebut dengan Moderated Regretion Analysis (MRA). Hasil analisis data memberikan bukti empiris bahwa mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Kevin Janis (2021) judul penelitian Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kabupaten MTB.

Sinar (2021) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah

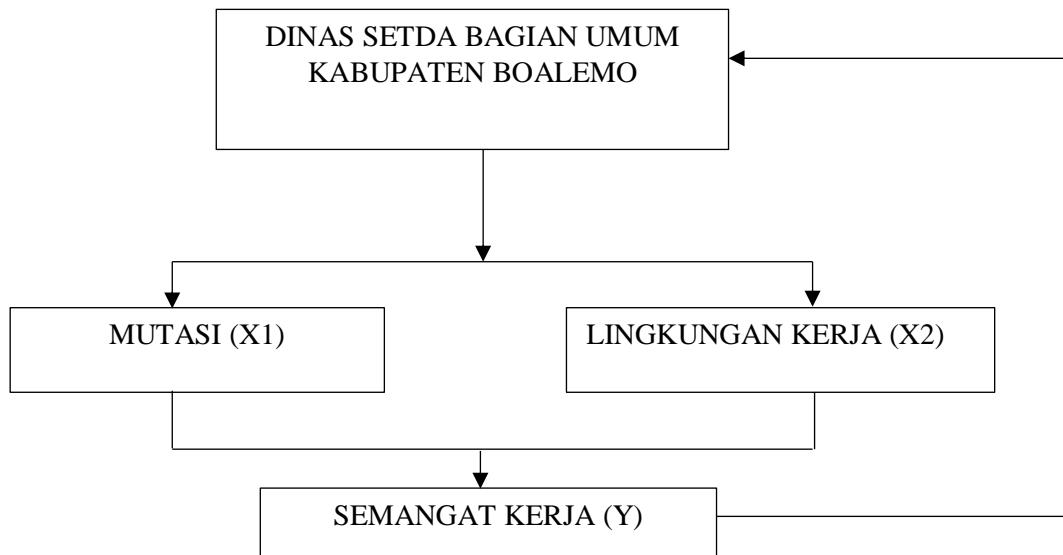
analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Putri (2018) judul penelitian Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara mutasi, sistem pelatihan kerja dan semangat kerja.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Harahap, 2015). Adapun semangat kerja pegawai dapat dilihat dari konsentrasi bekerja meningkat, memiliki hasrat untuk maju, lancarnya aktivitas, tertib masuk kerja dan mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar.

Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai ialah mutasi dan lingkungan kerja. Dalam melakukan mutasi pegawai harus memperhatikan hal-hal berikut yaitu menambah pengalaman kerja lebih banyak, menambah tugas pokok dan fungsi mutasi, dibutuhkan ditempat lain, kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas. Sedangkan lingkungan kerja perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan antara pegawai dan keamanan ditempat kerja. Kerangka pemikiran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
2. Mutasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala

pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun variabel penelitian ini adalah Mutasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Mutasi (X1)	1. Menambah pengalaman kerja lebih banyak 2. Memahami tugas pokok dan fungsi mutasi 3. Dibutuhkan di tempat lain 4. Kecakapan pada bidang lainnya 5. Memiliki tanggungjawab terhadap tugas.	Ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Hubungan pegawai 5. Keamanan ditempat kerja	Ordinal
3	Semangat Kerja Pegawai (Y)	1. Konsentrasi meningkat 2. Memiliki hasrat untuk maju 3. Lancarnya aktivitas 4. Tertib masuk kerja 5. Bangga dengan pekerjaannya 6. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar	Ordinal

Dewi Nurcahyani (2017), Mangkunegara (2015).

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Teknologi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86)

yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

**Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 57 orang pegawai pada Dinas SETDA

Bagian Umum Kabupaten Boalemo yang terdiri dari 46 orang ASN dan 11 orang pegawai honorer.

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang atau kriteria yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil.

### **3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.4.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

#### **3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi dan informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
- c. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $r_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  kurang dari ( $<$ ) kurang dari nilai  $r_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3. Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

### **3.2.5.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. Cronbach alpha digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak realibel (Ghozali,2005).

### **3.2.6 Metode Analisis Data**

#### **3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga

digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS(Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta ( $\beta$ ) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta ( $\beta$ ) bersifat

statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

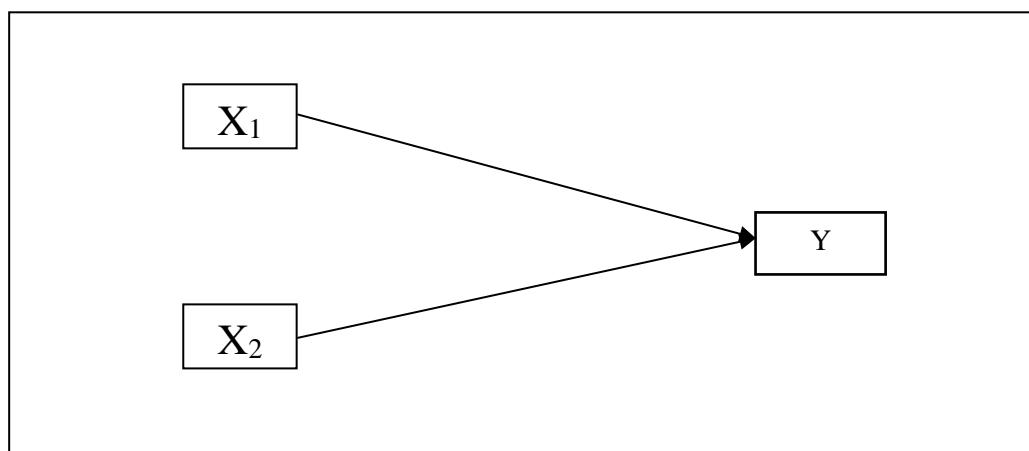
d. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier memiliki korelasi antara kesalahan periode 1 dan kesalahan periode 11. Jika ada korelasi disebut masalah autokorelasi. Biasanya dapat ditemukan pada data time series, sedangkan pada data cross-sectional, masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi tanpa autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi adanya pengencangan otomatis. (Ghozali, 2005) Uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dan membutuhkan konstanta dalam model regresi, sedangkan variabel lain dalam variabel bebas tidak ada. Gunakan program SPSS untuk menghitung.

### 3.2.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melihat pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



**Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda**

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Semangat Kerja

$X_1$  = Mutasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\beta_0$  = intercept ( titik potong regresi )

$\beta_1 - \beta_2$  = koefesien regresi

$\varepsilon$  = error ( tingkat kesalahan)

### 3.2.1 Rancangan Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F standar adalah sebagai berikut:

1. Jika  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ ,  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
2. Jika  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji f hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi f yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan f lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05)

maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**b. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari  $\alpha (0,05)$  maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pembentukan daerah otonom di Indonesia sering kali dikaitkan dengan dua hal, yakni bagian dari daerah kerajaan masa lampau dan pembagian daerah menurut aturan kolonial Belanda. Berdasarkan data historis, Boalemo pada abad ke-17 pernah menjadi sebuah daerah kerajaan, wilayahnya mencakup bagian barat Gorontalo. Ketika Belanda berkuasa sistem pemerintahan beberapa kali mengalami perubahan. Dalam Lembaran Negara tahun 1925 Nomor 262, Keresidenan Gorontalo dibagi menjadi dua wilayah pemerintahan, yakni; 1) Onder Afdeling Gorontalo dengan Onder distriknya, meliputi Atinggola, Kwandang, Sumalata, Batudaa, Tibawa, Gorontalo, Telaga, Tapa, Kabilia,

Suwawa dan Bonepantai, 2) Onder Afdeling Boalemo dengan Onder distriknya, meliputi Paguyaman, Tilamuta dan Paguat.

Pada tahun 1946, ketika Sulawesi menjadi bagian dari Negara Indonesia Timur, keswaprajaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 perihal pembentukan Daerah Tingkat II di seluruh Sulawesi. Dalam UU ini Boalemo menjadi salah satu kawedanan dalam wilayah Kabupaten Gorontalo. Status kewedanan Boalemo berlaku sampai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974 yang selanjutnya disusul oleh Permendagri Nomor 132 tahun 1978 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pembantu Bupati/Wali Kota Madya.

Kemudian bekas Kewedanan Boalemo berubah menjadi Pembantu Bupati Wilayah Kerja Paguat yang meliputi lima kecamatan, yakni ; Paguyaman, Tilamuta, Marisa, Popayato. Menengok sejarah Boalemo pada masa lalu, serta mempertimbangkan jarak kendali pemerintahan Kabupaten Gorontalo yang berpusat di Limboto, maka kemudian berkembang aspirasi pembentukan daerah otonom baru. Apalagi saat itu dukungan telah disuarakan oleh Bupati Gorontalo dan DPRD setempat, juga adanya dukungan dari Gubernur dan DPRD Sulawesi Utara sebelum berpisah Gorontalo menjadi provinsi. Kemudian Presiden RI dan DPR RI menetapkan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 1999, tanggal 4 Oktober 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Negara RI tahun 1999 Nomor 178, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3899).

Kemudian secara resmi Kabupaten Boalemo berdiri setelah diundangkannya pada tanggal 12 Oktober 1999. Pada saat berdiri Kabupaten Boalemo meliputi 5

wilayah kecamatan, yaitu; Kecamatan Paguat, Kecamatan Marisa, Kecamatan Popayato, Kecamatan Paguyaman, Kecamatan Tilamuta,. Melihat perkembangan dan dinamika masyarakat Boalemo yang terjadi, serta Provinsi Gorontalo telah terbentuk maka pada tahun 2003 Boalemo dimekarkan lagi. Pada tanggal 27 Januari 2003 Kabupaten Pohuwato berdiri, wilayah ini tadinya merupakan bagian dari Kabupaten Boalemo yang meliputi Lima kecamatan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

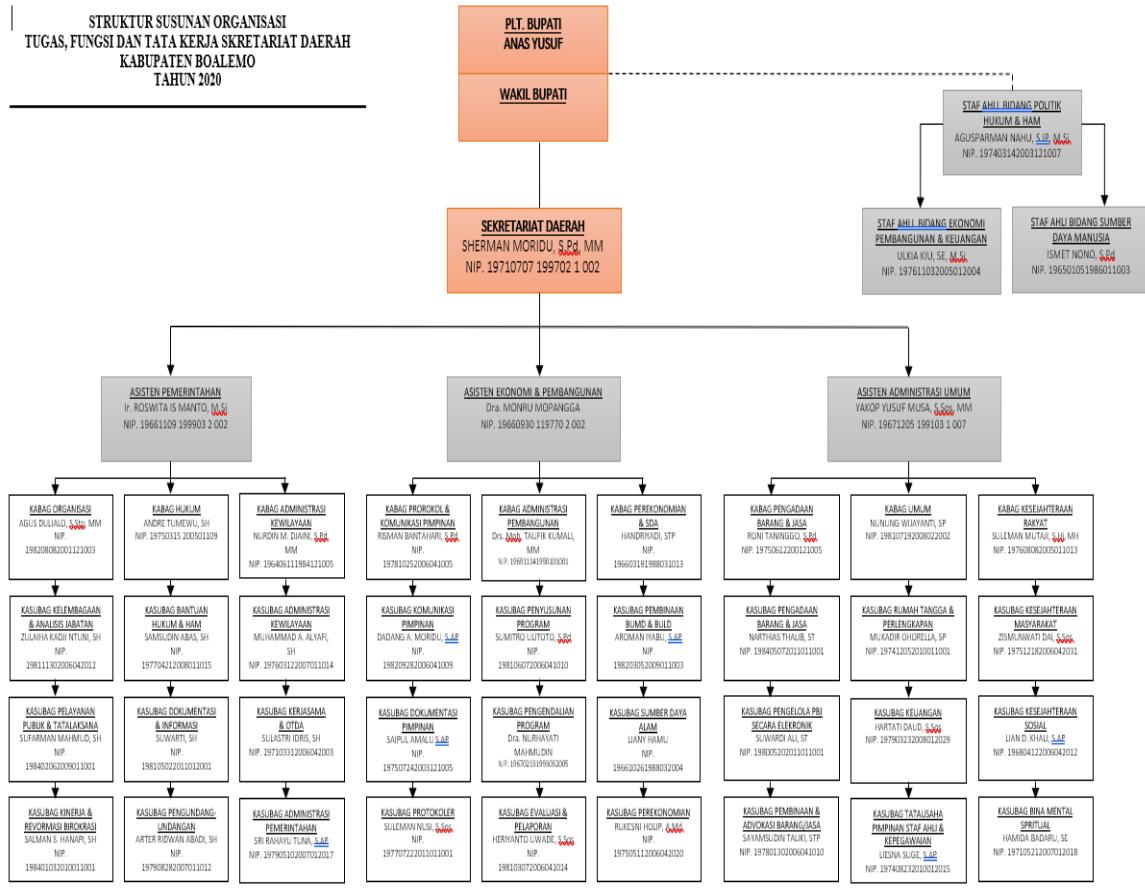
**Visi:** “Kabupaten yang damai, cerdas, sejahtera dalam suasana religius tahun 2022”.

**Misi:**

1. Mewujudkan kabupaten boalemo yang damai
2. Mewujudkan kabupaten boalemo yang cerdas
3. Mewujudkan kabupaten boalemo yang sejahtera
4. Mewujudkan kabupaten boalemo dalam suasana religius

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.1.4 Tugas dan Fungsi

Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Boalemo mempunyai tugas membantu sekretaris daerah dalam perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pemantauan, evaluasi terkait dengan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, kehumasan, keprotokolan, tata usaha pimpinan, dukungan penyelenggaraan pemerintahan daerah, Perangkat Daerah yang

melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian, pendidikan, pelatihan dan keuangan serta Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pengawasan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan dan program di bidang umum yang meliputi perlengkapan, keuangan, kepegawaian, bidang organisasi dan ketatalaksanaan, bidang hubungan masyarakat dan keprotokolan, serta bidang tata usaha pimpinan.
- b. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas dan program Perangkat Daerah sesuai dengan pembidangan tugas Asisten Administrasi Umum.
- c. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan program Perangkat Daerah sesuai dengan pembidangan tugas Asisten Administrasi Umum
- d. Pelaksanaan pembinaan administrasi di bidang umum yang meliputi perlengkapan, keuangan, kepegawaian, bidang organisasi dan ketatalaksanaan, bidang hubungan masyarakat, keprotokolan, serta bidang tata usaha pimpinan.
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **4.1.5 Analisis Karakteristik Responden**

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 46 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 46 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Persentase (%)
Laki Laki	12	26.09
Perempuan	34	73.91
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 12 orang atau sekitar 26.09%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang atau sekitar 73.91%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki atau kedua responden ini tidak seimbang.

### **b. Responden Berdasarkan Usia**

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia**

UMUR	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	17	36.96
>31 tahun	29	63.04
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 36.96%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 29 orang atau sekitar 63.04%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Presentase (%)
SLTA	36	78.27
D.III	1	2.17
S.I	8	17.39
S.II	1	2.17
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S.II yakni 1 orang atau sekitar 2.17%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 8 orang atau sekitar 17.39%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 1 orang atau sekitar 2.17%. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA yakni 36 orang atau sekitar 78.27%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dengan tingkat

pendidikan, SLTA D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

#### **4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel semangat kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 46 = 46$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{230-46}{5} = 36.8 \text{ dibulatkan jadi } 37$$

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang	Kategori
194– 230	Sangat Tinggi
157 – 193	Tinggi
120 – 156	Sedang

83–119	Rendah
46–82	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel mutasi dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1. Mutasi (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Mutasi (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Mutasi (X1)**

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	19.6	22	110	47.8	9	45	19.6
4	26	104	56.5	24	96	52.2	26	104	56.5
3	11	33	23.9	0	0	0.0	11	33	23.9
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	182	100.0	46	206	100.0	46	182	100.0
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	22	110	47.8
4	31	124	67.4	24	96	52.2
3	2	6	4.3	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	195	100.0	46	206	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Mutasi (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 206, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** pula dengan nilai skor 195. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X1-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 206. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mutasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)**

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	24	120	52.2	17	85	37.0
4	31	124	67.4	19	76	41.3	29	116	63.0
3	2	6	4.3	3	9	6.5	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	195	100.0	46	205	100.0	46	201	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	13.0	5	25	10.9
4	31	124	67.4	30	120	65.2
3	9	27	19.6	10	30	21.7
2	0	0	0.0	1	2	2.2
1	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	181	100.0	46	177	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 195, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 205, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 201. responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 181. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-5 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 177. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

### 3. Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Semangat Kerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item		
	Y.1	Y.2	Y.3

	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	34.8	25	125	54.3	9	45	19.6
4	26	104	56.5	19	76	41.3	26	104	56.5
3	4	12	8.7	2	6	4.3	11	33	23.9
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	196	100.0	46	207	100.0	46	182	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	16	80	34.8	9	45	19.6
4	31	124	67.4	26	104	56.5	26	104	56.5
3	2	6	4.3	4	12	8.7	11	33	23.9
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	46	195	100.0	46	196	100.0	46	182	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 196, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 207, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan Y-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 195, responden yang menjawab item pertanyaan Y-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 196, responden yang menjawab item pertanyaan Y-6 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 182. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan

bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi.

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Mutasi (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutasi (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Mutasi (X1)	X1.1	0,881	0,290	Valid	0,849	$> 0,60 =$ Reliabel
	X1.2	0,706	0,290	Valid		
	X1.3	0,881	0,290	Valid		
	X1.4	0,758	0,290	Valid		
	X1.5	0,706	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Mutasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,849 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Mutasi adalah valid dan reliabel.

##### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket

Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,626	0,290	Valid	0,778	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,674	0,290	Valid		
	X2.3	0,715	0,290	Valid		
	X2.4	0,831	0,290	Valid		
	X2.5	0,796	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,778  $> 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah valid dan reliabel.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Semangat Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,866	0,290	Valid	0,902	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,641	0,290	Valid		
	Y.3	0,857	0,290	Valid		
	Y.4	0,831	0,290	Valid		
	Y.5	0,866	0,290	Valid		
	Y.6	0,857	0,290	Valid		

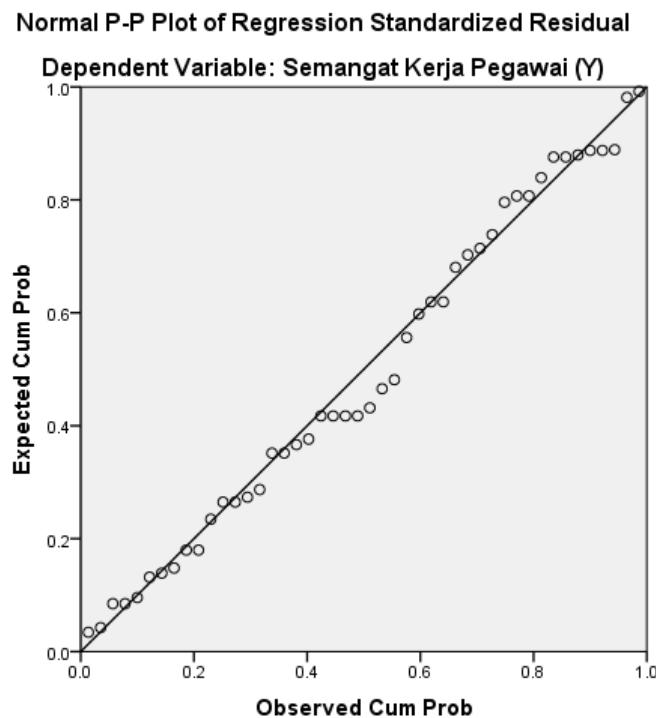
Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . 0,290. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,902  $> 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja Pegawai adalah valid dan reliabel.

#### 4.1.7 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeksnnya dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability-plot adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah  $< 10$ , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Mutasi (X1)	.827	1.210
	Lingkungan Kerja (X2)	.827	1.210

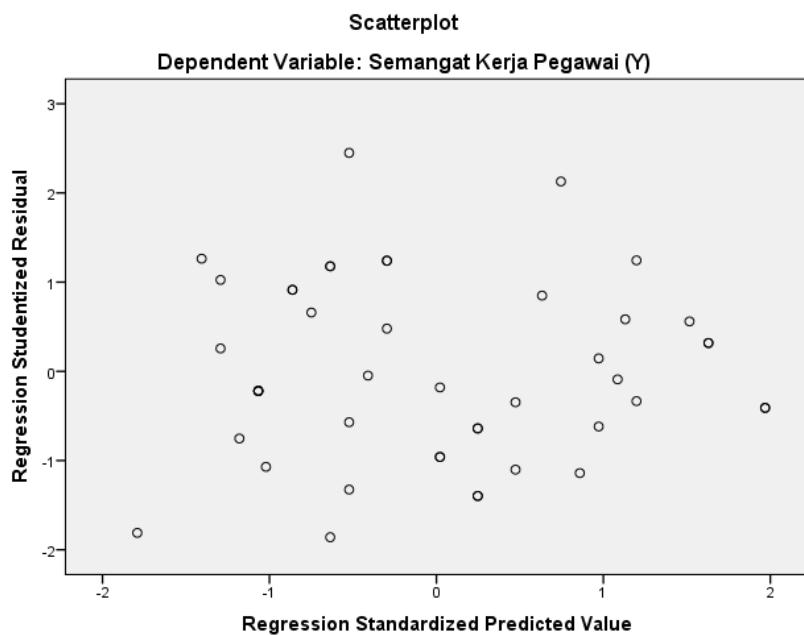
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Mutasi memperoleh nilai VIF sebesar 1.210 dan Lingkungan Kerja memperoleh nilai VIF sebesar 1.210. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik berikut yaitu uji heteroskedastisitas yang menguji apakah terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* terdapat banyak titik-titik di dalam sumbu X dan sumbu Y. Jika titik-titik tersebut menyebar dan tidak memiliki pola maka dikatakan tidak heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji dW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika dW antara dU dan (4-dU), hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.
- b. Satu Jika dW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- c. Jika dW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.801	1.344	2.294
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Mutasi (X1)					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data SPSS 24 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar dW = 2.294. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 46, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai dL (batas bawah) = 1,43 dan dU (batas atas) = 1,61. Maka dapat dihitung (4-dU) yaitu 4 - 1,61 = 2,39. Karena nilai dU = 1,61 <

$2,294 < 2,39$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

#### 4.1.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Ananlisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.271	2.309		-1.417	.164
	Mutasi (X1)	1.045	.097	.791	10.821	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.307	.106	.211	2.891	.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = -3.271 + 1.045X1 + 0,307X2 + 0.199\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah -3.271 dengan parameter negatif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Mutasi dan Lingkungan Kerja, maka nilai rata-rata Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo sebesar -3.271.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Mutasi sebesar 1.045 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Mutasi satu

satuan maka Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 104.5%.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,307 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan maka Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 30.7%.

Sedangkan  $\epsilon = 0.199$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 19,9%.

#### 4.1.3 Pengujian Hipotesis

##### 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.952	2	165.476	91.627	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.657	43	1.806		
	Total	408.609	45			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Mutasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. **Diterima**

## 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Mutasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi  $<$  tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi  $>$  tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tidak ada pengaruh parsial.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.271	2.309		-1.417	.164
	Mutasi (X1)	1.045	.097	.791	10.821	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.307	.106	.211	2.891	.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tebal di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Mutasi (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. **Diterima**

#### **4.2 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja, secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Mutasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan

berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai berjalan dengan baik. Misalnya para pegawai merasa kosentrasi kerja meningkat ketika mengerjakan tugas dari atasan hal ini dapat diketahui dari hasil kerja para pegawai yang tidak mengalami kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu para pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu sehingga target pimpinan yang berkaitan dengan program kerja terealisasi dengan baik dan para pegawai merasa senang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru.

Menurut Siswanto dalam Wijaya (2019) menjelaskan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan, sehingga tenaga kerja yang relevan dapat memperoleh semangat kerja dan kinerja pekerjaan terbaik. Lebih lanjut juga dikatakan bahwa perlu untuk memobilisasi sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan pegawai terkait dan berdasarkan analisis pekerjaan untuk memaksimalkan semangat kerja pegawai dan memberikan hasil yang diharapkan.

Selain mutasi menurut Nitisemito (2015:74) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semangat kerja yang dapat terjaga dengan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam hal meningkatkan kesejahteraan pegawai agar dalam bekerja tetap baik ataupun stabil. Dan pemimpin harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik kepada

pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja dengan semangat dan nyaman di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Henny (2014) judul penelitian Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah. Metode penganalisaan data dengan perhitungan statistik dan program SPSS versi 16, yaitu persamaan regresi atau sering disebut dengan Moderated Regretion Analysis (MRA). Hasil analisis data memberikan bukti empiris bahwa mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

## **2. Pengaruh Mutasi, secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi bahkan sangat tinggi artinya hal-hal yang berkaitan dengan mutasi sesuai dengan prosedur yang diharapkan pegawai. Misalnya para pegawai merasa senang adanya pemindahan karena bertambahnya pengalaman yang baru serta wawasan yang luas. Selain itu para pegawai merasa senang adanya pemindahan karena dibutuhkan ditempat lain yang sesuai dengan bidang yang dimiliki para pegawai sehingga para pegawai lebih bersemangat bekerja atau menjalankan tugas yang diberikan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013:80) mutasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja seorang pegawai karena tempat dan posisi yang baru dapat membuat seseorang lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Situasi kerja yang baru dapat membuat seseorang lebih giat lagi dan menunjukkan prestasi kerjanya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik lagi. Semangat kerja seseorang dapat menurun karena merasa bosan dengan pekerjaan, rekan kerja, lingkungan tempat ia bekerja dll, maka perlu dilakukan mutasi untuk membuat semangat kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Apabila pelaksanaan mutasi kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka mutasi tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Kevin Janis (2021) judul penelitian Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia / BKPSDM Kabupaten MTB.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa

lingkungan kerja memperoleh kategori tinggi bahkan sangat tinggi misalnya penerangan atau cahaya di tempat kerja membantu pekerjaan para pegawai terselesaikan dengan mudah, selain itu konsentrasi para pegawai terjaga karena jauh dari kebisingan atau suara yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai bekerja bahkan para pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya sehingga hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya terjalin dengan baik di tempat kerja misalnya saling membantu dalam menyelesaikan tugas, serta keamanan di tempat kerja membuat para pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2012:74) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai dan ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi. Dengan adanya lingkungan kerja di dalam suatu instansi sangatlah

dibutuhkan guna memberikan pengaruh besar terhadap pegawainya dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri dalam bekrja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Sinar (2021) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Mutasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.
2. Mutasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo dalam pelaksanaan mutasi perlu ditingkatkan lagi dengan memperhatikan indikator-indikator yang menunjang dalam pelaksanaan mutasi agar pegawai yang dimutasi memiliki semangat kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu kondisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa nyaman dan lebih semngat untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebaiknya menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, maupun komunikasi yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga penelitian selanjutnya memperoleh hasil yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT . Pos Indonesia ( Persero ) Bandung The Influence of Work Environment and Work Stress on Work Life Balance Of PT Pos. Prosiding Manajemen, 4, 349–355.
- Ganapathi. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). Jurnal Komunikasi Ecodemica, 4, 1.

- 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.pp. 124-135>
- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 1, 2.
- Makhmut, K. D. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Munandar. (2014). Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nazir, M. (2013). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nova Ellyzar. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah, 1, 37.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Pangemanan. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.

- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- siagian, sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudarsan. (2014). Work Life Balance. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 2.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

## **Lampiran**

### **1. Instrumen Penelitian**

#### **A. IDENTITAS**

1. Nomor urut responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : \_\_\_\_\_

#### **B. Instrumen Mutasi dan Lingkungan Kerja**

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam

menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

**Mutasi (X1)**

1. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dapat menambah pengalaman kerja lebih banyak.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa senang adanya pemindahan kerja karena memahami tugas pokok dan fungsinya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dibutuhkan di tempat lain yang sesuai dengan bidang.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju
4. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan skill kemampuannya yang dimiliki.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya merasa senang adanya pemindahan kerja karena dipercaya memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **Lingkungan Kerja (X2)**

1. Penerangan atau cahaya di tempat saya bekerja membantu pekerjaan saya
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju
2. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur atau suhu udara di tempat saya bekerja
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Keamanan di tempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan nyaman
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

#### C. Instrumen Semangat Kerja Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

- 5. Saya merasa kosentrasi kerja meningkat ketika mengerjakan tugas dari atasan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 6. Saya merasa setiap bekerja keinginan untuk maju sering muncul dalam diri.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 7. Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggug jawab dan tepat waktu.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya selalu datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan meyakini bahwa diri ini adalah bagian dari instansi tempat bekerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Saya merasa senang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru dan berhati-hati
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3901/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Dinas Setda Kabupaten Boalemo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ainun Huntangi

NIM : E2118135

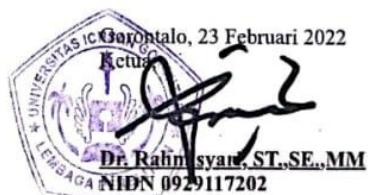
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOALEMO

Judul Penelitian : PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS SETDA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Alamat : Jln. Merdeka Ds.Limluto Telp. (0443) 211001-211002 Fax (0443) 211002 Kode Pos 96263

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070/Setda.Umum/487/VI/2022

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	: SIANOUKISA. MANTO,S.Sos
N I P	: 19650610 200604 1 001
Pangkat / Gol.Ruang	: Penata Tingkat I III/d
J a b a t a n	: Kepala Bagian Umum
Unit Kerja	: Setda Kabupaten Boalemo

Menerangkan bahwa :

N a m a	: Ainun Huntangi
NIM	: E211.81.35
Fak/Jurusan	: Ekonomi / Manajemen
Alamat	: Desa Ayuhulalo Kec. Tilamuta Kab. Boalemo
Judul Penelitian	: Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas SETDA Kabupaten Boalemo

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 20 februari s/d 20 mei 2022.  
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya





**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
No. 146/SPR/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Ainun Huntangi  
NIM : E2118135  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas SETDA Bagian Urum Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 11%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekstasian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 18 Juni 2022  
Tim Verifikasi,

**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

 **Similarity Report ID:** oid:25211:18995751

**11% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

• 11% Internet database	• 2% Publications database
• Crossref database	• Crossref Posted Content database
• 0% Submitted Works database	

---

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	123dok.com	2%
	Internet	
2	scribd.com	2%
	Internet	
3	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
4	mafiadoc.com	<1%
	Internet	
5	repositori.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
6	repository.unika.ac.id	<1%
	Internet	
7	skripsilengkap85.blogspot.com	<1%
	Internet	
8	adoc.pub	<1%
	Internet	

---

Sources overview

 **Similarity Report ID:** oid:25211:18995751

9	eprints.umg.ac.id	<1%
	Internet	
10	es.scribd.com	<1%
	Internet	
11	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
12	ejournal.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	

---

Sources overview

## ABSTRACT

### **AINUN HUNTANGI. E.21.18.135. THE EFFECT OF MUTATIONS AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE SERVICE OF SERVICES OF THE GENERAL SECTION OF BOALEMO DISTRICT**

*This study aims to determine and analyze how much influence Mutations (X1) and Work Environment (X2) have on Employee Morale (Y) at the General Secretariat of the Regional Secretariat Service of Boalemo Regency. This research uses quantitative research. The method of analysis using multiple regression analysis method. The results showed that mutations (X1) and work environment (X2) had a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.000. Partially, mutations (X1) have a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.000 and the work environment (X2) has a significant effect on employee morale (Y) with a significance value of 0.006.*

*Keywords: Transfers, Work Environment, and Employee Morale*



## ABSTRAK

### **AINUN HUNTANGI. E.21.18.135. PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS SETDA BAGIAN UMUM KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas SETDA Bagian Umum Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Mutasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

Kata Kunci: Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Pegawai



## CURICULUM VITAE

### A. Biodata Pribadi

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Ainun Huntangi  |
| 2. Jenis Kelamin        | : Perempuan   |
| 3. Tempat tanggal lahir | : Tilamuta, 28 Agustus 1999   |
| 4. Status               | : Menikah   |
| 5. Tinggi, Berat Badan  | : 160 Cm, 75 Kg   |
| 6. Agama                | : Islam   |
| 7. Alamat :             | : Desa Ayuhulalo, Kecamatan Tilamuta, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo |
| 8. No Hp                | : 0852-9998-1989  |
| 9. Email                | : <a href="mailto:huntangiainun@gmail.com">huntangiainun@gmail.com</a>      |



### B. Riwayat Pendidikan

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 1. TK               | : -   |
| 2. SD               | : SDN 14 Tilamuta, 2007-2012  |
| 3. SLTP Sederajat   | : MTS Negeri Tilamuta, 2012-2015  |
| 4. SLTA Sederajat   | : SMA Negeri 01 Tilamuta, 2015-2018   |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022 |