



MUTASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KESEHATAN KANTOR CABANG LUBUKLINGGAU

Ria Emalisa¹, Suwarno², Surajiyo³, Muhammad Yusuf⁴, Yeyen Santia⁵

^{1,2,3,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan

⁴Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: *¹1901010295P@univbinainsan.ac.id, ²suwarno@univbinainsan.ac.id,
³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ³m.yusuf@polsri.ac.id, ⁴yeyensantia1905@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Mutasi : 1) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau terjadi mutasi terhadap pegawai, 2) Terdapat beberapa pegawai penangguhan kenaikan pangkat, hal ini dikarenakan terjadi pelanggaran, misalnya tiga kali tidak hadir dalam bekerja secara berturut-turut dalam waktu enam bulan, sehingga terjadi pelanggaran ringan, 3). Terkadang pegawai yang mengalami *Job rotation* (perputaran jabatan) masih belum bisa menyesuaikan atau beradaptasi di tempat lingkungan kerjanya. b. Semangat Kerja: 1) Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang sungguh-sungguh dalam membangkitkan semangat kerja, 2) Terdapat beberapa pegawai yang semangat kerjanya berkurang karena belum merasa puas, nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaan, 3) Terdapat beberapa pegawai yang masih kurang dalam keinginan semangat kerja untuk bekerja tepat waktu, c. Kinerja Pegawai: 1) Terdapat beberapa pegawai kondisi semangat kerjanya menurun sehingga kurang konsentrasi dan hasil kinerja belum optimal. 2).Terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi sasaran yang diinginkan. 3) Masih kurang solidnya kerjasama pegawai membuat tujuan yang telah ditetapkan belum tercapai dengan optimal, sehingga sulit dapat dikontrol. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian, 1) Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Menunjukkan nilai thitung = 2,340 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, 2) Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau Menunjukkan nilai thitung 2,218 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, 3) Mutasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Fhitung yang diperoleh adalah $5,989 > Ftabel = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$.

Kata Kunci: Mutasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Jakarta (24/02/2022), Kehadiran Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional merupakan upaya kolaborasi bersama untuk memastikan bahwa seluruh penduduk

Indonesia terlindungi kesehatannya melalui Program JKN-KIS. Selain mendorong gotong royong bersama, hadirnya Inpres Nomor 1 Tahun 2022 juga akan meningkatkan akses bagi masyarakat, validitas data kepesertaan serta sosialisasi dan edukasi program JKN-KIS. Badan



Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan berupaya untuk meningkatkan kebutuhan dan keinginan masyarakat melalui inovasi.

Saat ini BPJS Kesehatan telah bersinergi dengan Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil sehingga peserta JKN-KIS peserta sudah bisa mendapatkan yang diinginkan masyarakat dengan menyebutkan Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan menunjukan e-KTP (*No Title, n.d.*).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Kesehatan dalam melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan Nasional pada umumnya, khususnya di bidang Pembiayaan Kesehatan melalui penyelenggaraan jaminan kesehatan dasar, maka optimalisasi Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat guna meningkatkan nilai manfaat bagi peserta, untuk itu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu Lembaga terletak pada Sumber Daya Manusianya, meskipun dalam Lembaga tersebut memiliki fasilitas dan teknologi canggih, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan yang ingin dicapai dan yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif.

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dalam melakukan kegiatan untuk dilaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai Visi, Misi dan

tujuan Organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Muhammad Busro, 2020).

Dengan demikian pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam mencapai kinerja terbaik lembaga berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melaksanakan kegiatan dengan baik dan tercapai tujuan hal ini ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya adalah mutasi dan semangat kerja.

Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Makassar, 2021).

Mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja mendalam dan dapat memberi prestasi



kerja semaksimal mungkin. Mutasi kepegawaian ditunjukan untuk mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Selain untuk menghilangkan rasa jenuh pegawai yang melaksanakan pekerjaan hanya itu, maka mutasi kepegawaian dimaksudkan untuk menjamin kepercayaan diri dan kompensasi yang harus diberikan kepada pegawai (Makassar, 2021).

Faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah semangat kerja. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan semangat kerja seseorang pegawai pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan pada tempat yang lain dan waktu yang berbeda. Hal tersebut, disebabkan oleh karena dinamika proses semangat kerja, juga karena beragamnya kebutuhan individu, latar belakang dan motif setiap individu berbeda-beda. Semangat kerja pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber dari perilaku.

Semua pegawai harus memiliki semangat kerja agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk bekerja keras diperlukan kesadaran dan dorongan dari pegawai itu sendiri. Semangat kerja terbentuk dari pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja dan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan. Semangat kerja sangat penting karena dengan semangat kerja diharapkan setiap pegawai mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Semangat kerja pegawai dapat meningkat jika dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi pegawai. Hal ini didukung oleh jurnal sebelumnya yang dilakukan oleh (Makassar, 2021), dengan judulnya Pengaruh Mutasi Kerja dan

Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan merupakan lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah, dan juga sebagai transformasi dari PT Askes (persero), fungsi utama dari Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) kesehatan ialah menyelenggarakan jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Pada prosesnya, dan membantu menjamin kesehatan dengan program-program asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan saat mudah diakses dengan kerjasama rumah sakit yang sangat luas di seluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara bahwa mutasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau, bahwa; 1). Pada tahun 2021 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau terjadi mutasi sebanyak enam orang, 2). Terdapat beberapa pegawai penangguhan kenaikan pangkat, hal ini dikarenakan terjadi pelanggaran, misalnya tiga kali tidak hadir dalam bekerja secara berturut-turut dalam waktu enam bulan, sehingga terjadi pelanggaran ringan dan 3). Terkadang pegawai yang mengalami *Job rotation* (perputaran jabatan) masih belum bisa menyesuaikan atau beradaptasi di tempat lingkungan kerjanya.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini diperlukan adanya teori yang membantu memilih salah satu metode yang relevan terhadap permasalahan yang ada, mengingat kemampuan peneliti mengenai waktu, biaya, tenaga dan lokasi peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan fokus melakukan pengkajian kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau yang meliputi variabel mutasi dan semangat kerja.

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan pengujian hipotesis. Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (Sujarweni, 2019).

2.2 Methods

Teknik analisis dalam penelitian ini analisis kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan dalam mengukur variabel dari data yang sudah diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk angka, pengolahan menggunakan program SPSS 20,0. Adapun metode yang digunakan:

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas X_1 (mutasi) dan X_2 (semangat kerja) variabel terikat Y (kinerja pegawai). Bentuk persamaannya adalah :

$$Y' = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

X_1 = Variabel bebas (independen)
= Mutasi

Y = Variabel terikat (dependen)
= Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

b. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel. Teknik korelasi/hubungan yang digunakan adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Bentuk persamaannya

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X_i = Variabel bebas (mutasi dan semangat kerja)

Y_i = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

n = Jumlah Responden

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel secara individual (secara parsial) melalui Koefisien Korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

t = Nilai

r = Nilai koefisien korelasi hasil
hitung

n = Jumlah responden

Kriteria uji hipotesis :

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan



Sosial (BPJS) Kesehatan
Kantor Cabang
Lubuklinggau.

Ha : $\rho \neq 0$, Menunjukkan mutasi
berpengaruh terhadap
kinerja pegawai di Badan
Penyelenggara Jaminan
Sosial (BPJS) Kesehatan
Kantor Cabang
Lubuklinggau.

Ho : $\rho = 0$, Menunjukkan semangat kerja
tidak berpengaruh terhadap
kinerja pegawai di Badan
Penyelenggara Jaminan
Sosial (BPJS) Kesehatan
Kantor Cabang
Lubuklinggau.

Ha : $\rho \neq 0$, Menunjukkan semangat kerja
berpengaruh terhadap kinerja
pegawai Badan
Penyelenggara Jaminan
Sosial (BPJS) Kesehatan
Kantor Cabang
Lubuklinggau.

Ho ditolak atau Ha diterima, apabila thitung
> ttabel dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat
signifikansi dibawah 0,05 artinya terdapat
pengaruh antara mutasi dan semangat kerja
terhadap kinerja pegawai di Badan
Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau
Sebaliknya jika Ho diterima atau Ha ditolak
apabila thitung < ttabel, artinya tidak
terdapat pengaruh antara pengaruh antara
mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja
pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan
Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang
Lubuklinggau.

d. Regresi Linier Berganda

Menggunakan pendekatan regresi linier
berganda dengan tujuan untuk meneliti
pengaruh antara mutasi dan semangat kerja
terhadap kinerja pegawai di Badan
Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau
maka regresi yang digunakan adalah regresi
linier berganda.

Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Mutasi

X2 = Semangat kerja

a = Kostanta

b = Koefesiensi Regresi

e. Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah teknik analisis
data yang digunakan untuk mengetahui
persentase hubungan antara variabel bebas
(independen) mutasi dan semangat kerja
variabel terikat (dependen) kinerja pegawai
dengan menggunakan rumus koefisien
determinan:

$$R_y = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

Ry = Koefisien Determinan

b₁ = Koefisien Korelasi Mutasi

b₂ = Koefisien Korelasi

Semangat kerja

X₁ = Mutasi

X₂ = Semangat kerja

Y = Kinerja Pegawai

f. Uji F

Uji serentak (uji F) dilakukan untuk
membuktikan hipotesis apakah mutasi dan
semangat kerja secara simultan berpengaruh
signifikan terhadap kinerja pegawai di
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
(BPJS) Kesehatan Kantor Cabang
Lubuklinggau dengan cara membandingkan
Fhitung dengan Ftabel. Adapun rumus yang
digunakan adalah:

$$R^2 / k$$

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017)

$$(1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Fh = Fhitung yang selanjutnya
dibandingkan dengan
Ftabel

R² = Koefisien korelasi ganda
yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel indeviden

n = Jumlah anggota sampel
Taraf signifikan 5%

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan

$F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n – m – 1).

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan mutasi dan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau

$H_a : \rho \neq 0$, Menunjukkan mutasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

H_0 ditolak atau H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya terdapat pengaruh antara pengaruh mutasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Sebaliknya jika H_0 diterima atau H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara pengaruh mutasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuisisioner yang dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu dengan sampel 20 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Hasil Validitas

Sebelum melakukan penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang

Lubuklinggau, maka perlu mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu, sebanyak 20 responden, tingkat taraf signifikan 5%, dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 for wind.

Hasil uji validitas kuesioner terhadap 18 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel Mutasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. diperoleh nilai tertinggi $r_{hitung} = 0,843 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,509 > r_{tabel} = 0,444$. maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel mutasi dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Hasil uji validitas atau uji coba kuesioner terhadap 12 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel Semangat Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. Diperoleh nilai tertinggi $r_{hitung} = 0,851 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,539 > r_{tabel} = 0,444$. maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Hasil uji validitas atau uji coba kuesioner terhadap 15 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. Diperoleh nilai tertinggi $r_{hitung} = 0,797 > r_{tabel} = 0,444$ dan nilai terendah diperoleh $r_{hitung} = 0,581 > r_{tabel} = 0,444$. maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat

dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

b. Hasil Reliabilitas

Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas variabel Mutasi, Semangat Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Mutasi (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel} n=20 (\alpha=0,05)$
0,941	0,444

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2022.

Uji reliabilitas terhadap 18 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel mutasi (X1) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. Hasil uji reliabilitas variabel mutasi yaitu *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 $> r_{tabel}$ sebesar 0,444 sehingga semua instrumen variabel mutasi dalam uji coba kuisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel} n=20 (\alpha=0,05)$	Keterangan
0,920	0,444	Reliabel

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2022.

Uji reliabilitas terhadap 12 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk variabel semangat kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's*

Alpha $> r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. Hasil uji reliabilitas variabel mutasi yaitu *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 $> r_{tabel}$ sebesar 0,444 sehingga semua instrumen variabel semangat kerja dalam uji coba kuisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel} n=20 (\alpha=0,05)$	Keterangan
0,940	0,444	Reliabel

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2022.

Uji reliabilitas terhadap 15 pernyataan yang diikuti oleh sebanyak 20 responden untuk kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, pada tingkat taraf signifikan 5%, dengan nilai $r_{Product\ moment}$ (r_{tabel}) sebesar 0,444. Hasil uji reliabilitas variabel mutasi yaitu *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940 $> r_{tabel}$ sebesar 0,444 sehingga semua instrumen variabel kinerja pegawai dalam uji coba kuisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas, dan uji linearitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS versi 20 sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalistas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :



Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Mutasi	Semangat kerja	Kinerja pegawai
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74,78	45,85	61,44
	Std. Deviation	4,772	4,210	3,702
	Absolute	,167	,127	,102
Most Extreme Differences	Positive	,110	,117	,080
	Negative	-,167	-,127	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,068	,813	,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,204	,523	,783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel Mutasi (X1) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,068 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,204 > 0,05. Kemudian, variabel Semangat Kerja (X2) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,813 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,523 > 0,05. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar ,656 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,783 > 0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji

normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Mutasi dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Mutasi	(Combined)		229,481	15	15,299	1,200	,333
	Between Groups	Linearity	67,484	1	67,484	5,295	,030
		Deviation from Linearity	161,997	14	11,571	,908	,562
	Within Groups		318,617	25	12,745		
	Total		548,098	40			

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Hasil uji linearitas mutasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah 0,030 < 0,05, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar

0,562 > 0,05. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas mutasi dan kinerja pegawai adalah linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai (ANOVA Table)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	--	--	----------------	----	-------------	---	------



Kinerja pegawai * Semangat kerja	(Combined)	179,533	12	14,961	1,137	,372
	Between Groups	61,383	1	61,383	4,663	,040
	Linearity					
	Deviation from Linearity	118,150	11	10,741	,816	,625
	Within Groups	368,564	28	13,163		
	Total	548,098	40			

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Hasil uji linearitas semangat kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,040 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,625 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas mutasi dan kinerja pegawai adalah linear.

Hasil Analisis Data

a. Hasil Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas X1 (Mutasi) dan X2 (Semangat Kerja) variabel terikat Y (kinerja pegawai) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

1) Hasil Uji Mutasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Dari hasil olahan SPSS 20 for windows, menjelaskan tentang variable yang dimasukan, di mana variabel adalah mutasi serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode entered.

Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Mutasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1				

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,086	8,715		4,715	,000
1 Mutasi	,272	,116	,351	2,340	,024

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Dari hasil olahan SPSS 20 for windows dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 41,086. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel mutasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 41,086.
2. Nilai koefisien regresi variabel mutasi sebesar 0,272 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel mutasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel mutasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,272 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi mutasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,272 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa mutasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

2) Variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.



Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows*, menjelaskan tentang variable yang dimasukan, di mana variabel adalah semangat kerja serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode entered.

satuan. Sebaliknya jika nilai regresi semangat kerja turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,294 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semangat kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 ^a	,123	,101	3,510

a. Predictors: (Constant), Mutasi

Koefisien Regresi Linier Sederhana
Variabel Semangat Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	47,948	6,108		7,850	,000
1 Semangat kerja	,294	,133	,335	2,218	,032

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 47,948. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel semangat kerja tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 47,948.
2. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,294 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel semangat kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,294

b. Hasil Uji Koefisien Korelasi

1). Hasil Uji Korelasi Mutasi (X1)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (*independen*) yaitu mutasi dengan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai.

Hasil Uji Korelasi Variabel Mutasi

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan dengan program SPSS 20 *for windows*, masing-masing variabel mutasi (X₁) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,351 berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang berarti hubungan antara variabel mutasi dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan mutasi terhadap kinerja pegawai kerja searah.

2). Hasil Uji Korelasi Semangat Kerja (X2)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (*independen*) yaitu semangat kerja dengan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai.

Hasil Uji Korelasi

Variabel Mutasi

Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,335 ^a	,112	,089	3,533

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja
Sumber : Data primer, program SPSS 20,0
for windows, tahun 2022.

Hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan dengan program SPSS 20 for windows, masing-masing variabel semangat kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,335 berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang berarti hubungan antara variabel Hasil Uji t (Mutasi)

semangat kerja dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan mutasi terhadap kinerja pegawai kerja searah

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

1). Uji t (Mutasi)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu mutasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,086	8,715		4,715	,000
	Mutasi	,272	,116	,351	2,340	,024

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2022.

hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel mutasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 2,340 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, dengan n = 41 menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara

parsial variabel mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2). Uji t (Semangat Kerja)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji t (Semangat Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,948	6,108		7,850	,000
	Semangat kerja	,294	,133	,335	2,218	,032

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2022.



Hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 2,218 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, dengan n = 41 menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Semangat kerja, Mutasi ^b	.	Enter
---	-------------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* variabel yang dimasukkan, dimana variabel adalah mutasi dan semangat kerja serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode enter.

Regresi linier berganda dengan tujuan untuk meneliti pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, maka hasil program SPSS 20,0 *for windows* sebagai berikut:

Mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,943	10,096		2,669	,011
	Mutasi	,277	,110	,357	2,526	,016
	Semangat kerja	,300	,124	,341	2,414	,021

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 *for windows*, tahun 2022.

Hasil olahan SPSS 20,0 *for windows* dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a +$$

$$b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar 26,943. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel mutasi dan semangat kerja tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 26,943.
- Nilai koefisien regresi variabel mutasi sebesar 0,277 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel mutasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel mutasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,277 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,277 turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga

diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,277 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan mutasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

- Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,300 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel semangat kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,300 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,300 turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,300 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan semangat kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

e. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinan adalah teknik analisis data yang digunakan untuk



mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas (independen) mutasi dan semangat kerja variabel terikat (dependen) kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Uji Determinasi

Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Adapun hasil olahan dengan menggunakan program SPSS 20,0 *for windows* yaitu:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,240	,200	3,312

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Mutasi

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 *for windows*, tahun 2022.

Hasil olahan SPSS 20 *for windows* bahwa koefisien determinasi sebesar R^2 (*R Square*) 0,240 (24,0%) artinya mutasi dan semangat kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 24,0\% = 76\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel pendidikan, pelatihan dan sebagainya.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu

mutasi dan semangat kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama/simultan. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- *Level of significance* (α) 0,05 atau 5 %

- *Degree of freedom* (df) = (n – 2)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jadi jika tingkat signifikan (sig) dibawah 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Pengujian Terhadap Hipotesis

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,368	2	65,684	5,989	,005 ^b
Residual	416,729	38	10,967		
Total	548,098	40			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Mutasi

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 *for windows*, tahun 2022.

Dari hasil olahan SPSS 20,0 *for windows* bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 5,989 $> F_{tabel} = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,23 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu mutasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau,

jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Hasil uji t variabel mutasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,340$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, dengan $n = 41$ menunjukkan nilai dalam distribusi t_{tabel} adalah sebesar 2,021, berdasarkan hasil uji koefisien korelasi

menunjukkan masing-masing variabel semangat kerja (X1) dan kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Masing-masing variabel mutasi (X1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,351 berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang berarti hubungan antara variabel mutasi dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan mutasi terhadap kinerja pegawai kerja searah.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil uji t antara menunjukkan semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 2,218 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, dengan $n = 41$ menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan masing-masing variabel semangat kerja (X2) dan kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau nilai koefisien korelasi sebesar 0,335 berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang berarti hubungan antara variabel semangat kerja dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan mutasi terhadap kinerja pegawai kerja searah.

Pengaruh mutasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

Bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $5,989 > Ftabel = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai

Ftabel sebesar 3,23 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu mutasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut:

- Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.
- Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.
- Mutasi dan semangat kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 24,0\% = 76\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel pendidikan, pelatihan dan sebagainya dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Lubuklinggau.

V. DAFTAR PUSTAKA

Achmad, N. K., & Srikaningsih, A. (2017). Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan. *Journal Research and Analysis* :



- Economy*, 27–39. Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104–105.
<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *manajemen penilai kinerja karyawan*. PENERBIT GAVA MEDIA.
- CHR. Jimmy L. Gaol. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfa Beta.
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manarapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(004), 87–98.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288–297.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v4i3.10087>
- Makassar, S. B. (2021). *YUME : Journal of Management*. 4(1), 217–228.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Matrutty, K. J., & Kiyai, F. . M. G. T. B. (2013). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group.
- No Title. (n.d.).
- Noviansyah, M. E. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Bank BRI Cabang Baturaja (Persero). *Ilmiah STIE MDP*, 10(2), 116–127.
- Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV. Budi Utama. Daerah Istimewa.
- Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (cetakan ke). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.
- Suharmi Arikunto. (2016). *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Syofian Siregar. (2017). *Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Veitthzal Rivai Zainal, Mansyur Ramrly, Thoby Mutis, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teoritik ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.