

PENGARUH MUTASI DAN KONPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT JASA RAHARJA DIY)

Niken Widyastuti

Prodi Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
Email: widyastuti_niken@gmail.com

Abstract

A mutation is a change in position/position/place/work that is carried out either horizontally or vertically (promotion/demotion) within the organization. The position mutation program is an important alternative in to organize and use and utilize existing human resources to run according to their functions. Therefore the existence of human resources is an important thing that must be considered by the company. Recognizing how important valuable human resources are, companies need to pay attention to compensation as a proper reward for an award that has been done by employees. This research was conducted at PT Jasa Raharja Yogyakarta Branch with a total sample of 38 employees to know the effect and compensation on performance. The research method uses multiple linear regression analysis techniques. The results show: a). Partially, mutations do not have a significant effect on the performance of employees of PT Jasa Raharja DIY Branch, b). Partial compensation does not effect the performance of employees of PT Jasa Raharja DIY Branch, c). there is no influence between mutations and compensation on employee performance, either partially or simultaneously.

Keyword: *mutation, compensation, performance*

A PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat memperoleh kesempatan terhadap suatu perubahan, melalui mutasi jabatan. Mutasi jabatan merupakan salah satu alternatif penting dalam upaya untuk menyelenggarakan dan menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Selain itu, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang potensial serta kemampuan modal yang besar dari perusahaan dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah di kerjakan karyawan. Menurut Agathanisa (2018), semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah.

Ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian ini terutama pada mutasi kerja yang terjadi di PT. Jasa Raharja (Persero) dalam tiga tahun terakhir ini yaitu sebanyak 20 karyawan tetap. Hal ini sangat berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya yang biasanya hanya sekitar 2 sampai 3 karyawan. Hal tersebut terjadi karena berkurangnya tenaga profesional di beberapa wilayah bagian PT. Jasa

Raharja (Persero) dan banyaknya karyawan senior yang sudah memasuki masa pensiun. Semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin tidak puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena bila kinerja karyawan kurang baik maka akan berdampak terhadap perusahaan dan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- c. Apakah mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel lainnya di luar penelitian ini.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Mutasi, Kompensasi dan Kinerja

Menurut Hasibuan, (2016) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi karyawan :

- a. *Merit system*. Merupakan sistem mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena: 1) Output dan produktivitas kerja meningkat, 2) Semangat kerja meningkat, 3) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, 4) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik, 5) Jumlah kecelakaan akan menurun
- b. *Seniority system*. Disini mutasi didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru
- c. *Spoil system*. Merupakan proses utasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

Indikator dalam pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2018):

- a. Pengalaman, memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya, pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
- b. Pengetahuan, memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
- c. Kebutuhan, adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya

Menurut Hasibuan (2015), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Atau kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

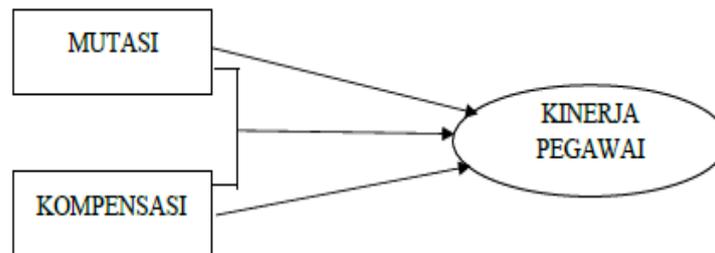
- a. Upah dan gaji. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja

- produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- Insentif. Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
 - Tunjangan. Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
 - Fasilitas. Fasilitas disini pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan

Kinerja menurut Solaiman (2019), adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau kelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.
- Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari penjelasan diatas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Mutasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data serta menggunakan metode pengujian statistik. Selain itu, dalam penelitian ini akan menentukan *construct* menjadi variabel yang dapat diukur, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik (Indriantoro dan Bambang, 2013).

2. Jenis, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini berupa data primer, yaitu data skor hasil tanggapan dari responden terhadap kuesioner penelitian terhadap pernyataan dalam kuesioner tentang variabel-variabel dalam penelitian mutasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja (Y) yang diperoleh dari pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Yogyakarta.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuesioner. Metode Kuesioner menurut Arikunto (2006) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, dan pengukuran variabel menggunakan skala linkert. *Skala likert* digunakan untuk menjawab dan mengukur indikator penelitian.

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi 38 orang yang merupakan pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	29	76,3
Perempuan	9	23,7
Jumlah	38	100

Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagian besar responden yang merupakan pegawai dari PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Yogyakarta, laki-laki sebanyak 29 orang atau 76,3%.

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 30 tahun	18	47,4
31 – 40 tahun	12	31,6
➤ 40 th	8	21
Jumlah	38	100

Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebagian besar responden berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 47,4 % artinya sebagian besar responden masuk dalam usia muda dan produktif.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/SMK	12	31,6
D3/S1	23	60,5
S2	3	7,9
Jumlah	38	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 23 orang atau sebesar 60,5%.

Tabel 4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
< 2 tahun	7	18,4
2-5 tahun	9	23,7
>5 tahun	22	57,9
Jumlah	38	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 57,9%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan signifikan (α) = 5% dan dikatakan valid apabila *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (Sugiyono, 2010). Dalam pengujian ini 38 orang sampel digunakan $df=N-2 = 38 - 2 = 36$ jadi *r tabel* 0,320.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Nilai	Nilai r	Keterangan
X1 (Mutasi)			
1	0.471	0.320	Valid
2	0.689	0.320	Valid
3	0.893	0.320	Valid
4	0.820	0.320	Valid
5	0.576	0.320	Valid
X2 (Kompensasi)			
1	0.575	0.320	Valid
2	0.784	0.320	Valid
3	0.728	0.320	Valid
4	0.687	0.320	Valid
5	0.636	0.320	Valid
6	0.705	0.320	Valid
7	0.748	0.320	Valid
Y (Kinerja)			
1	0,725	0,320	Valid
2	0,671	0,320	Valid
3	0,756	0,320	Valid
4	0,671	0,320	Valid
5	0,724	0,320	Valid
6	0,568	0,320	Valid
7	-0,060	0,320	Tidak Valid
8	0,268	0,320	Tidak Valid
9	0,454	0,320	Valid
10	0,000	0,320	Tidak Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji validitas tersebut di atas, terdapat variabel kinerja yang hasilnya tidak valid yaitu pernyataan no 7,8 dan 10. Pernyataan yang tidak valid tersebut kemudian didrop/dihilangkan

b. Uji Reliabilitas

Menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (> 0,6)	N of items	Keterangan
Mutasi (X1)	0,729	5	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,815	7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,798	7	Reliabel

Sumber : data diolah, 2022

C. Hasil Regresi Linier Berganda

1. Uji Asumsi Dasar

1). Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Perhitungan uji linearitas menggunakan *SPSS 20* dengan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas Variabel Mutasi

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
KINERJA *	Between	(Combined)	93.525	11	8.502	.939	.520
MUTASI	Groups	Linearity	.409	1	.409	.045	.833
		Deviation from Linearity	93.117	10	9.312	1.029	.448
	Within Groups		235.317	26	9.051		
	Total		328.842	37			

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas hasil *deviation from linearity* sebesar 0,448 artinya lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan lienaritas antara variabel Mutasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi
ANOVA Table

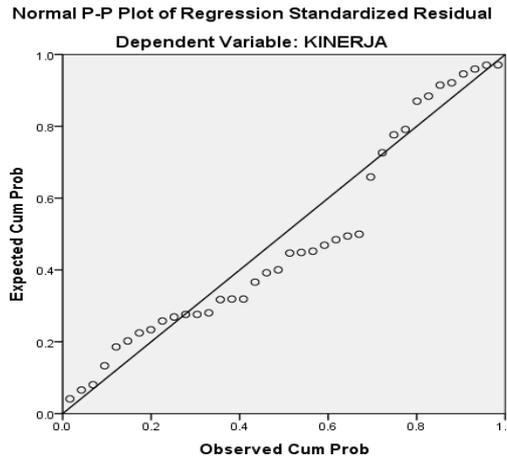
			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
KINERJA *	Between	(Combined)	197.118	12	16.427	3.118	.008
KOMPENSASI	Groups	Linearity	14.395	1	14.395	2.732	.111
ASI		Deviation from Linearity	182.724	11	16.611	3.153	.008
	Within Groups		131.724	25	5.269		
	Total		328.842	37			

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas hasil analisis *deviation from linearity* sebesar 0,008 artinya lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan linear antara variabel kompensasi dengan kinerja Pegawai.

2). Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen maupun variabel dependen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dapat dilihat dari titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik p-p plot.



Sumber: Data diolah 2022
 Gambar 1 Uji Normalitas dengan Normal p-p Plot

Hasil uji normalitas dengan Normal p-p plot menunjukkan angka probabilitas berada di sekitar garis linear atau garis lurus, artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan baik uji f maupun uji t.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan yang digunakan untuk multikolinearitas adalah *Tolerance Value* < 0,1 atau VIF > 10.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.197	4.614			7.195	.000		
	MUTASI	.177	.199	.163		.891	.379	.795	1.257
	KOMPENSASI	-.253	.164	-.283		-1.545	.131	.795	1.257

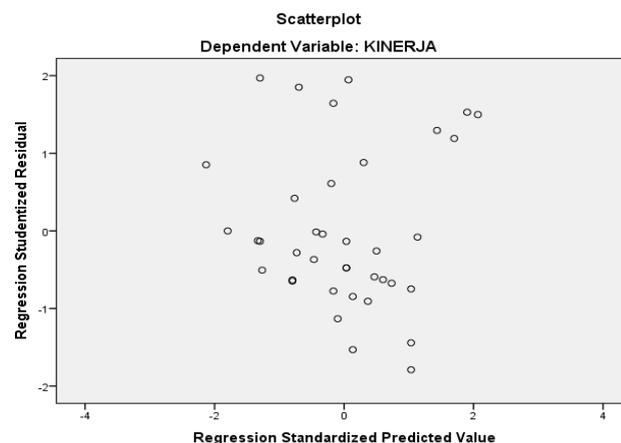
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF 1,257 artinya < 10 dan nilai *Tolerance* 0,795 artinya > 0,10, sehingga persamaan model regresi tidak terdapat multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi di antara variabel independen.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yanglain.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari diagram scatterplot di atas dapat diketahui :

1. Titik data menyebar di atas dan di bawah /di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak hanya mengumpul di bawah atau di atas
3. Penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar menyempit kemudian melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak terpolanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	33.197	4.614		7.195	.000		
	MUTASI	.177	.199	.163	.891	.379	.795	1.257
	KOMPENSASI	-.253	.164	-.283	-1.545	.131	.795	1.257

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel di atas, hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 33,197 + 0,177X_1 - 0,253X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa :

1. Konstanta
Nilai Konstanta sebesar 33,197 yang artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel mutasi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY maka besarnya kinerja Pegawai adalah 33,197.
2. Koefisien Variabel Mutasi
Pada variabel Mutasi mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,177 sehingga apabila mutasi naik per satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,177.
3. Koefisien Variabel Kompensasi
Pada variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi yang negatif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,253 sehingga apabila kompensasi naik per satuan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,253.

3) Uji Hipotesis t (Parsial)

Tujuan uji ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mutasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh mutasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Besarnya t_{tabel} adalah $df=N-k = 38-3 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Berdasarkan hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai :

1. Pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,891 dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (2,030) atau nilai signifikansi $0,379 > 0,05$, maka dapat dinyatakan variabel mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,545 dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (2,030) atau nilai signifikansi $0,131 > 0,05$, maka variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji Hipotesis F bertujuan untuk membuktikan apakah pengaruh dari mutasi dan kompensasi secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Nilai F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.368	2	10.684	1.216	.309 ^b
	Residual	307.474	35	8.785		
	Total	328.842	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MUTASI

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 1,216 lebih kecil dari F tabel dengan $df1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = n-k = 38-3 = 35$ sebesar 3,27. Ini menunjukkan bahwa mutasi dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY. Demikian juga dengan Angka Probabilitas yang menunjukkan signifikansi $0,309 > 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel mutasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Jasa Raharja CabangDIY.

5). Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.255 ^a	.065	.012	2.964

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

E. PENUTUP

Kesimpulan

Secara parsial mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY dikarenakan semakin baik kinerja pegawai maka kemungkinan dimutasi ke luar daerah akan semakin besar, sedangkan rata-rata responden tidak menginginkan dimutasi.

Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY dikarenakan pegawai tidak mengejar kompensasi karena merasa kompensasi yang diterima sudah cukup jika dibandingkan dengan perusahaan lain.

Secara simultan mutasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY.

Saran

Perlu diadakan proses evaluasi terkait kebijakan mutasi, karena dari hasil penelitian mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang DIY.

Perlu adanya evaluasi terkait kompensasi pegawai agar kompensasi didasarkan pada kinerja sehingga diharapkan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kurniawan, H., Fitrijanti, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh mutasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 4(2), 98-106.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2).
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 425-38.