

Pengaruh Efektivitas Penerapan Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)

The Effect of Effectiveness of Implementing Transfers and Organizational Culture on Employee Morale (Case Study at PT Bintang Indokarya Gemilang)

Nita Triana^{1*}, Nur Afrida², Gian Fitralisma², Azizah Indriyani⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: *nitatrianaahmad95@gmail.com, nurafridah.umus73@gmail.com, gianfitralisma@umus.ac.id, azizahindriyani0@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 3 Agust 2023

Revised: 10 Agust 2023

Accepted: 17 Agust 2023

Publish: 20 Agust 2023

Keywords:

Effectiveness of Mutation, Implementation, Organizational Culture, Work Morale

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job transfers on employee morale, the influence of organizational culture on employees, and to determine the influence of job transfers and organizational culture together on employee morale at PT Bintang Indokarya Gemilang. This research is descriptive quantitative research. The place of research was PT Bintang Indokarya Gemilang, Brebes Regency. The research subjects were all permanent employees of PT Selim Brebes spread across three divisions, namely the production, supporting and feeding divisions, totaling 124 employees. The sample was taken at 0.5% of 30 respondents. Data collection techniques use observation, documentation and questionnaires. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and multiple linear regression tests. This research shows the findings that work transfers have a positive effect on employee morale, work culture has a positive effect on employee work morale, work transfers and organizational culture have a simultaneous effect on employee work morale at PT Bintang Indokarya Gemilang, Brebes Regency.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Corresponding Author:

Nita Triana

E-mail: nitatrianaahmad95@gmail.com



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan, dan mengetahui pengaruh mutasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di PT Bintang Indokarya Gemilang, Kabupaten Brebes. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Selim Brebes yang tersebar di tiga divisi, yaitu divisi produksi, supporting dan feeding yang berjumlah 124 karyawan. Sampel diambil 0,5% sebesar 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan temuan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, budaya kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, mutasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang, Kabupaten Brebes.

Kata Kunci: mutasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan abad saat ini, teknologi merupakan salah satu sarana yang paling berpengaruh diseluruh tatanan aspek dunia termasuk didalam bidang ekonomi dan bisnis. Di Indonesia sendiri perusahaan *manufacturing* adalah salah satu contoh perusahaan yang memberi pengaruh didalam perekonomian Indonesia karena kemampuannya untuk menghasilkan produk yang dapat

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)

diperdagangkan didalam dan membuka lapangan kerja. Adapun beberapa karakteristik yang dimiliki perusahaan manufacturing diantaranya : mengolah bahan baku menjadi produk jadi, konsumen tidak ikut dalam proses produksi, hasil produksi terlihat dan ada ketergantungan konsumen untuk mencari produk lagi. Selain dari bahan baku, alat produksi yang memadai, peranan karyawan juga sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Salah satu cara yang diterapkan perusahaan untuk mengembangkan karir karyawannya adalah dengan membuat kebijakan mutasi. Pengembangan tersebut ditujukan supaya karyawan mempunyai kemampuan atau keahlian yang lebih dari sebelumnya sehingga dapat mengetahui peran dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja. Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pengembangan skill karyawan, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman, lebih produktif dan efisien. Penyebab mutasi terjadi salah satunya karena kebutuhan perusahaan. Disisi lain kelemahannya adalah harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru, jobdesk yang baru, tanggung jawab yang baru.

Kelengkapan yang dimiliki suatu perusahaan tanpa memiliki sumber daya manusia yang mendukung untuk mengelola suatu kegiatan didalam sebuah organisasi perusahaan baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka visi misi dan tujuan suatu perusahaan menjadi tidak tercapai. Budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar dan dianggap sebagai sesuatu yang harus dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi [1]. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi [2]. Budaya dipandang sebagai yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja atau budaya organisasi.

Budaya organisasi sangat perlu diperhatikan mengingat budaya organisasi tercipta dari dalam ruang lingkup kerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengelola kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan juga merupakan penggerak operasi organisasi sehingga apabila suatu kinerja karyawan dapat meningkat maka kinerja organisasi atau budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja semakin meningkat menjadi lebih baik. Para pekerja sebagai karyawan dalam suatu organisasi akan diarahkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan dalam bekerja, tentunya hal ini dapat dilakukan apabila karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Budaya organisasi terjadi akibat dari aktivitas yang dilakukan dalam ruang lingkup perusahaan, dimana dalam ruang lingkup pekerjaan terdapat pimpinan dan bawahan serta *owner* dan pemerintah. Tujuan dari budaya organisasi salah satunya adalah keefektifan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh *owner*, pemimpin perusahaan dan juga pemerintah [3]. Salah satu usaha untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai adalah pendapatan atau gaji.

PT Bintang Indokarya Gemilang sebagai tempat penelitian sejak awal melakukan beberapa pendekatan dalam proses rekrutmen karyawan yang akan menempati berbagai posisi penting dalam lingkungan kerjanya, diantaranya adalah dengan melakukan proses *Competency Based Recruitment Approach* (CBRA). Salah satu hal yang paling utama dalam pendekatan ini adalah kompetensi. Kompetensi dijadikan sebagai dasar karena di dalam kompetensi dapat teridentifikasi suatu pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi serta komitmen seseorang agar dapat menempati suatu jabatan tersebut [6]. Berdasarkan jabatan yang akan ditempati maka akan terlihat berapa besaran pendapatan atau gaji yang akan diterima.

Pendapatan atau gaji yang diterima oleh seseorang memiliki perbedaan dari berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh individu, kemampuan yang dimiliki individu dan jam kerja yang telah ditempuh oleh individu serta banyak lagi lainnya. Pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat pendapatan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dalam prosesnya memiliki berbagai kendala seperti tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan gejolak diri dalam motivasi individu pada saat bekerja.

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)

Mutasi kerja dan Budaya organisasi dalam PT Bintang indokarya Gemilang berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa masih adanya keluhan dari para karyawan tentang aturan- aturan yang ada dalam perusahaan. Hal ini menimbulkan rasa kurang semangat para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menimbulkan rasa malas dalam diri karyawan.

Dalam hasil penelitian [7] bahwa faktor motivasi individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Oleh karena itu semangat kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan peningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Hasil penelitian yang lain dari Sundusiah (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh secara parsial. Hal ini terlihat pada hasil uji t yaitu 0,169. Besar pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar -38,8 [9]. Sedangkan hasil penelitian dari Riono, B. S. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan hasil uji 0,437. Hasil uji ini menunjukkan bahwa pentingnya budaya organisasi yang dibangun dan dikembangkan didalam kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan hingga tercapainya visi dan misi Perusahaan [10]. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Suprihati (2014) tentang "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen." bahwa motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan [11]. Berdasarkan permasalahan yang terdapat di PT Selim, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di PT Selim).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai keseluruhan kelakuan karyawan yang telah tertata secara teratur dan tersusun dengan baik berdasarkan hasil dari pembelajaran yang telah dilakukan dan diaplikasikan dalam kehidupan masyarakat [1]. Keseluruhan kelakuan yang dimaksudkan adalah seluruh tingkah laku dari sifat, keyakinan, kebiasaan dalam bertingkah laku sesuai dengan nilai- nilai adat istiadat dan norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupannya. Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan kegiatan dalam lingkungan kerja dari sebuah organisasi [12]. Kebiasaan yang dimaksud adalah aturan baku yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi diwajibkan untuk mengikuti standar operasional dalam lingkungan kerja agar pekerjaan selesai dengan cepat dan dengan cara yang efektif.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan [13]. Budaya organisasi sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong [14]. Membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai makna kerja atau bekerja. Pandangan hidup merupakan suatu pandangan tentang sebuah keyakinan tentang nilai-nilai adat istiadat dan norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupan seseorang. Seorang pegawai akan memiliki karakter yang kuat yang dilandasi atas dasar nilai dan norma yang ada dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai sesuatu keyakinan atas tindakan, tingkah laku, gaya berpikir, sifat, dan karakter yang dilandasi oleh nilai- nilai budaya dan norma-norma budaya yang baik yang ditampilkan dalam bentuk simbol atau aturan, kemudian ditampilkan dan dikembangkan di dalam lingkungan kerja dan diaplikasikan dalam lingkungan kerja dan masyarakat, sehingga menjadi pembeda antar organisasi.

Karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi. adalah: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil,

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang

orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas [15] menyatakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini terdiri dari (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*). Robbins (2018) menyebutkan tentang berbagai macam indikator budaya organisasi, diantaranya adalah: inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresif (*aggressiveness*), stabil (*stability*) [16].

Mutasi Kerja

Mutasi kerja yaitu cara untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan semangat kerja karyawan [1]. Novika, P. W. (2018), Bahwa mutasi kerja adalah hasil penilaian prestasi kerja pegawai karena akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan dan dengan maksud untuk memperoleh suasana baru. Berdasarkan dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja merupakan suatu kegiatan memindahkan karyawan dari bagian satu ke bagian yang lain dengan status yang sama atau setingkat.

Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan merupakan keadaan psikologis yang berhubungan dengan kepuasan, kepercayaan diri, dan keinginan. Setiawan, A. (2018). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Indikator kinerja merupakan suatu ukuran dalam menilai kinerja yang telah dihasilkan dalam bekerja. Indikator semangat kerja adalah a) produktifitas karyawan naik b) tingkat absen menurun

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian analisis deskriptif adalah merupakan teknik pengolahan data melalui data sampel atau populasi yang bertujuan memberikan gambaran tentang obyek yang diteliti. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan mutasi kerja, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat [26]. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Indokarya Gemilang, pada Februari s.d. Juli 2023. Adapun subjek dalam penelitian ini langsung dengan karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [27]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bintang Indokarya Gemilang yang berjumlah 124 karyawan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [26]. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan menggambarkan situasi dari objek penelitian untuk kemudian dipaparkan hasil jawaban dari responden serta menganalisis hasil dari observasi yang telah dilakukan, jawaban dari responden kemudian teori-teori yang masih relevan dengan penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)

tersebut [28]. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [28].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Berikut data responden penelitian dilihat dari jenis kelamin dan usia karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	36,7%
Perempuan	19	63,3%
Total	154	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari data tabel identitas responden berdasarkan jenis kelamin diatas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 11 laki-laki dan responden perempuan sebanyak 19, dengan persentase laki-laki 36,7% dan perempuan 63,3%. Dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak populasi dan mendominasi pada karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	3	10%
< 3 Tahun	18	60%
> 5 Tahun	9	30%
Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari data tabel identitas responden berdasarkan masa kerja diatas, menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja belum 1 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, karyawan yang bekerja diatas 1 tahun tetapi dibawah 3 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, dan karyawan yang bekerja lebih dari 3-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 60%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang mengalami peningkatan jumlah karyawan di tahun pertama sampai tahun ke 5 (tahun), namun setelah 5 tahun mengalami penurunan, bisa karena faktor kebosanan atau kejenuhan.

Uji Kualitas Data

Uji Normalitas

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal [29]. Metode pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Esensi dari pengujian normalitas ini adalah memeriksa apakah data yang telah terkumpul memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Dalam pendekatan ini, kita menganalisis nilai signifikansi dari variabel yang sedang diuji; jika nilai signifikansinya melebihi nilai alpha (biasanya 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi yang bersifat normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33186555
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,047
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov Smirnov, diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0.200, dimana nilai Asymp. Sig. 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang peneliti dapatkan merupakan data normal.

Data yang sudah normal kemudian akan dilanjutkan untuk diuji dengan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF <10, maka data bebas `x`'as dari gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi data hasil penelitian apakah terjadi multikolinieritas atau tidak maka harus di uji menggunakan uji multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh: (disertai dengan hasil nilai VIF dan *Tolerance* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan).

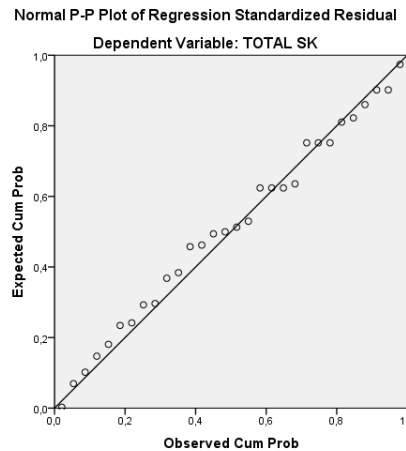
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 TOTAL BDO	0,989	1,011
TOTAL MK	0,989	1,011

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai Tolerance adalah 0,989 dan VIF adalah 1.011. Berdasarkan hasil tersebut dimana nilai Tolerance adalah 0.989 < 1 dan VIF adalah 1.011 < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang didapat oleh peneliti tidak terjadi multikolinieritas. Data yang sudah normal dan tidak terjadi multikolinieritas, kemudian peneliti lanjutkan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti dengan melihat hasil scatterplot di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Scaterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini dikarenakan oleh titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Data Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), nilai tertinggi (max), dan nilai terendah (Min) serta standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu mutasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan semangat kerja karyawan (Y). Mengenai detail hasil uji statistik deskriptif ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Descriptive Statistics

Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL MK	30	2,0	30,0	7,167	4,4341
TOTAL BDO	30	10,0	50,0	43,000	7,3672
TOTAL SK	30	10,0	50,0	41,833	7,1780
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel mutasi kerja (X₁) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 2 sedangkan nilai maksimum sebesar 30 dan rata-rata mutasi sebesar 7,167 dan standar deviasi data mutasi adalah 4,434.
2. Variabel budaya organisasi (X₂) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum sebesar 50 dan rata-rata mutasi sebesar 43,000 dan standar deviasi budaya organisasi adalah 7.367
3. Variabel Semangat Kerja (Y) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum sebesar 50 dan rata-rata mutasi sebesar 41,833 dan standar deviasi semangat kerja karyawan adalah 7,178.

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

Sumber: Data yang diolah

Nilai koefisien budaya organisasi adalah 0.760, artinya tingkat hubungan antara budaya organisasi

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang

(X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan tingkat hubungan yang Kuat, sedangkan nilai koefisien motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0.585 yang berarti tingkat hubungan yang Sedang.

Uji t X1 terhadap Y

Tabel 7. Hasil Uji t X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,187	3,43		0,929	0,361
TOTAL MK	0,162	0,129	0,1	1,252	0,221

a. Dependent Variable: Mutasi Kerja Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai Sig. 0.361 > 0.05 dan nilai t hitung yang diperoleh adalah 1,252 < 1.582, sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Big. Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,252 yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,001), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel (1,252 < 1,582). Karena hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan dampak positif mutasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Selim dapat diterima.

Uji t X2 terhadap Y

Tabel 8. Hasil Uji t X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,187	3,43		0,929	0,361
TOTAL BDO	0,872	0,078	0,895	11,185	0

a. Dependent Variable: Budaya

Organisasi Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui nilai Sig. 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung yang diperoleh adalah 11,185 > 1.582, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Big. Untuk hipotesis kedua, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,185, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,001), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel (11,185 > 1,582). Karena hal tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan dampak positif budaya organisasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Big dapat diterima.

Analisis Verifikatif

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,187	3,430		,929	,361
	TOTAL BDO	,872	,078	,895	11,185	,000
	TOTAL MK	,162	,129	,100	1,252	,221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel output hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai α sebesar 3.187 β_1 sebesar 0.872 dan β_2 sebesar 0.162. dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk sebagai berikut: $Y = 3.187 + 0.872X_1 + 0.162X_2$

- Nilai konstanta sebesar 3.187 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka niat wirausaha diprediksi akan bernilai sebesar 3.187 kali.
- Variabel mutasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.872 menunjukkan bahwa ketika mutasi kerja ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebanyak 0.872 kali.
- Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.162 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.162 kali.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila mutasi kerja dan budaya organisasi ditingkatkan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Ditingkatkan tersebut memiliki arti bahwa apabila indikator dalam mutasi kerja semakin tinggi, maka semangat kerja karyawan akan semakin lebih baik, karena setiap informasi dapat diterima dengan baik dan dikerjakan dengan sangat baik untuk mencapai hasil yang baik. Begitu juga dengan budaya organisasi, bila dalam indikator semangat kerja ditingkatkan, maka akan menimbulkan dampak positif yaitu hasil kinerja masing- masing karyawan akan semakin meningkat dan lebih baik.

Uji F

Uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat [30]. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa mutasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT Big. Hasil uji F (simultan) sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1238,794	2	619,397	65,488	,000 ^b
	Residual	255,372	27	9,458		
	Total	1494,167	29			

a. Dependent Variable: TOTAL SK

b. Predictors: (Constant), TOTAL MK , TOTAL BDO

Sumber: Data yang diolah

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa uji f hitung memperoleh hasil f hitung sebesar 65,488 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Jadi dengan nilai f hitung sebesar $65,488 > f$ tabel 3.05 dan nilai Sig. 0.000. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel mutasi kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Uji Determinasi

Uji R Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang dimiliki dari variabel dependen terhadap variabel independen, yaitu mutasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), secara bersamaan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Berikut hasil dari uji determinasi:

Tabel 11. Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,816	3,0754

a. Predictors: (Constant), TOTAL MK , TOTAL BDO

b. Dependent Variable: TOTAL SK

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas nilai adjusted R Square yaitu sebesar 0,829 atau 82,9%. Dapat disimpulkan bahwa nilai 82,9% adalah nilai yang bisa diuraikan oleh variabel mutasi kerja dan budaya organisasi dan sisa 17,1% variabel semangat kerja diuraikan oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis yang dilakukan peneliti melalui data yang diperoleh dari responden menggunakan kuesioner dengan menggunakan beberapa analisis data yang digunakan, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel mutasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang. Dengan hasil nilai signifikan $0,221 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,252 < t_{tabel} 1.582$. sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai Sig. > 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Oleh karena itu variabel mutasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariza (2021) dengan judul Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimun Surabaya yang menghasilkan variabel mutasi kerja (X_1), dengan nilai $t_{hitung} 1.068$ yang berarti lebih kecil dari nilai $t_{tabel} 1,96$. Dengan demikian hipotesis tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Dengan hasil nilai uji t hitung diperoleh bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 11,185 > t_{tabel} 0.1582$. Jadi dapat ditarik kesimpulan nilai Sig. < 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan begitu variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel semangat kerja di PT Bintang Indokarya Gemilang.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazla Syafrina (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT TELKOM REGIONAL SUMATRA yang menghasilkan bahwa perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 3,430 > nilai t_{tabel} 1,670$ jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel mutasi kerja (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y), namun secara parsial variabel mutasi kerja (X_1) tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi (X_2) signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa :

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang

1. Variabel mutasi kerja (X_1) Tidak berpengaruh signifikan atau tidak menjadi bagian pendukung terhadap semangat kerja karyawan. Yang dijelaskan dengan nilai signifikan $0,172 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1.372 < t_{tabel} 1.582$. sehingga hipotesis tidak diterima atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Yang dijelaskan dengan nilai signifikan variabel budaya organisasi yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 14.215 > t_{tabel} 0.1582$. sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai Sig. < 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan begitu variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel semangat kerja di PT Bintang Indokarya Gemilang.
3. Pengaruh variabel mutasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bintang Indokarya Gemilang sebesar 0,611 atau 61,1%. Dan sisa 38,9% variabel semangat kerja diuraikan oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. maka jika dipresentasikan akan mendapatkan hasil 58.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil sebesar 58.3%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Bagi Akademis diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian yang berkelanjutan, dapat memberikan tambahan variabel serta menambahkan variabel intervening pada variabel yang akan diteliti. Misalnya disiplin kerja, insentif karyawan agar riset mutasi kerja, budaya organisasi dan semangat kerja menjadi lebih bervariasi dan hasilnya dapat menjadi rujukan kembali untuk peneliti selanjutnya. Bagi Perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan PT Bintang Indokarya Gemilang tetap melaksanakan mutasi kerja untuk penyegaran karyawan, pemerataan keahlian agar tetap terjaga dan meningkatkan semangat kerja terutama dikedisiplinkan karyawan dengan menurunnya tingkat *turn over* dan absensi. Selain itu budaya organisasi dinilai sudah berjalan dengan baik, budaya baik yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik, menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan karyawan dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Budaya kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Mutasi kerja dan budaya organisasi secara bersama - sama diharapkan dapat dijalankan dengan baik dan difungsikan menjadi satu acuan dasar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan di PT Big. Bagi Pembaca diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, atau pengetahuan baru yang bermanfaat untuk pembaca jika sedang mencari referensi dengan judul yang sama.

DAFTAR REFERENSI

- [1] T. Herawati, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, and Muhammad Syaifulloh, "Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yogya Mall Brebes," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 338-345, 2022, doi: 10.51903/e-bisnis.v15i2.869.
- [2] F. Setiawati and A. F. Bastian, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)," *J. Ekon. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 725-738, 2021.
- [3] I. Trang, Y. Uhing, and P. Gaya..., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of Pratama Tax Office Manado," *801 J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 801-810, 2019.
- [4] M. S. dan S. N. U. Slamet Bambang Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 4, pp. 138-147, 2020, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>.
- [5] N. Fadlilah, S. B. Riono, D. Harini, A. Yulianto, and Mukson, "Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 66-71, 2019.
- [6] R. P. Lubis, F. Pasaribu, and Z. Tufty, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan," *J. AKMAMI*, vol. 2, no. 2, pp. 258-272, 2021.
- [7] A. Amaliani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang

- Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Studi Kasus Pada Bank BNI KK Ciomas Bogor)," *Skripsi Fak. Ekon. Univ. PAKUAN Bogor*, 2022.
- [8] A. Mustika and H. Utomo, "Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Among Makarti*, vol. 6, no. 12, pp. 87– 111, 2013, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/97798-ID-kinerja-pegawai-negeri-sipil-di-kantor-k.pdf+&cd=11&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b-d>
- [9] Sundusiah, Irwansyah, and M. N. I. Ridwan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 8, no. 1, pp. 19–29, 2019.
- [10] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal".
- [11] Suprihati, Sumadi, and M. Tho;in, "Pengaruh Religiusitas , Budaya , Pengetahuan terhadap Minat Masyarakat Menabung di Koperasi Syariah," *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 7, no. 1, pp. 443–450, 2021.
- [12] C. Daslim and T. S. Goh, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Tahta Sukses Abadi Medan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 136–146, 2023.
- [13] A. Rahmawati and S. Hidayah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi," *J. Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 103–115, 2019.
- [14] Lukman, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta)," *J. Komun.*, vol. 8, no. 3, pp. 147–152, 2017.
- [15] F. Hidayat and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2021, [Online]. Available: <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148>
- [16] R. T. Siregar *et al.*, *Komunikasi Organisasi*. 2021.
- [17] C. O. Charli, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang," *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2020.
- [18] N. Trimawarni, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jonathan Agung Bersaudara," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 305–319, 2020.
- [19] Dumadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daehan Global," *Jecma*, vol. 1, no. 1, pp. 64–77, 2020.
- [20] W. Wibowo, "Pengaruh Kreatifitas dan Motivasi terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 4, pp. 1–17, 2020.
- [21] N. Herlina and G. R. Prima, "Kajian Kinerja Serta Upaya Peningkatan Keselamatan pada Simpang (Studi Kasus : Simpang Padayungan Kota Tasikmalaya)," *J. Tek. Sipil ITP*, vol. 10, no. 1, pp. 8–18, 2023, doi: 10.21063/JTS.2023.V1001.008-18.
- [22] Toyyibatussalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri," *INA-Rxiv*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2017.
- [23] E. Wong and Askiah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda," *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 887–894, 2021.
- [24] D. A. N. Organisasi, "Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan PT Selim," 2022.
- [25] F. Yulian, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Kinerja*, vol. 12, no. 1, pp. 44–59, 2015.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [27] A. Farizal, R. Setiadi, and S. Ikhwan, "Apakah Promosi Sosial Media Berpengaruh Terhadap Keputusan Berkunjung pada Wisata Pantai Pulau Cemara Sawojajar Brebes Tahun 2020-2021?," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 3, pp. 5400–5408, 2022.
- [28] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [29] Sugiyono, "Teknik Analisis Kualitatif," *Tek. Anal.*, pp. 1–7, 2018, [Online]. Available: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [31] I. Ayu, I. Giantari, and I. G. Riana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan

(Nita Triana, Nur Afrida, Gian Fitralisma, Azizah Indriyani)

Pengaruh Efektivitas Mutasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang



-
- Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 12, pp. 6471– 6498, 2017.
- [32] Zunaidah, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT Putra Kelana Makmur Group Batam)," *J. Manaj. dan Bisnis Sriwij.*, vol. 12, no. 1, pp. 248–253, 2014.
- [33] Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- [34] Novika, P. W. (2018). Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Pada kantor kementerian agama kota cilegon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 297-315.