

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PEGADAIAN AREA JAMBI**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nama : IDA PARIDA  
Npm : 224741019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

### Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Ida Parida  
NPM : 224741019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi

### Menyetujui :


Pembimbing Tesis :

Tanggal <sup>25/9</sup> 2023 ..... Pembimbing I



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401


Tanggal <sup>25/9</sup> 2023 ..... Pembimbing II



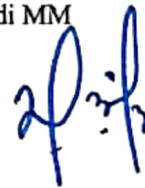
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

### Mengetahui :



  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM  
NIDN: 0214038501

## LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PEGADAIAN AREA JAMBI

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridianti

Nama : Ida Parida  
NPM : 224741019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Menyetujui:


##### Ketua Penguji :

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

##### Tanggal

25/9/23

##### Tanda Tangan



##### Anggota Penguji :


1. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

25/9/23



2. Dr. Sari Sakarina, S.E., MM  
NIDN : 0214038501

25/9/23



#### Mengetahui:

Palembang, 25/9 / 2023  
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Palembang, 26/09/2023  
Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M., CHRM  
NIDN : 0214038501

## **ABSTRAK**

Ida Parida, Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada "PT Pegadaian Area Jambi", Pembimbing Dr. Msy, Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. dan Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Mutasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja, Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja serta Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Pegadaian Area Jambi yang berjumlah 65 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Mutasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Pegawai variabel endogen, dan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Mutasi berpengaruh Terhadap Motivasi kerja PT Pegadaian Area Jambi. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi PT Pegadaian Area Jambi. 3) Mutasi berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi. 5) Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi. 6) Mutasi berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Pegadaian Area Jambi. 7) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Pegadaian Area Jambi.

Kata Kunci : Mutasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja

## **ABSTRACT**

*Ida Parida, Effect of Mutations and Work Environment on Performance with Motivation as an Intervening Variable at "PT Pawnshop Area Jambi", Supervisor Dr. Msy, Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. and Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.*

*This study aims to determine and prove and analyze the direct effect of mutations and work environment on work motivation, the effect of mutations and work environment on performance, the effect of work motivation on performance and the effect of mutations and work environment on performance mediated by work motivation. The sample in this study was PT Pegadaian Area Jambi employees, totaling 65 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Mutations and Work Environment as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables, and Work Motivation as intervening variables.*

*From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) Mutations have an effect on the work motivation of PT Pegadaian Area Jambi. 2) The work environment influences the motivation of PT Pegadaian Jambi Area. 3) Mutations affect the performance of PT Pegadaian Jambi Area. 4) The work environment influences the performance of PT Pegadaian Jambi Area. 5) Motivation influences the performance of PT Pegadaian Jambi Area. 6) Mutations have an effect on performance with motivation as an intervening variable at PT Pegadaian Area Jambi. 7) Work Environment has an effect on Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT Pegadaian Area Jambi.*

*Keywords: Mutation, Work Environment, Motivation and Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
4. Direktur Program Pascasarjana MM-UTP Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakrina, SE., MM.
6. Pembimbing I Dr. Msy Mikial SE., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Pembimbing II Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua orang tua, Suami dan anak-anak serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Pemimpin Wilayah PT, Pegadaian Kanwil III Palembang Bapak Pratikno, Deputy Operasional Bapak Mohammad Ihsan Palaloi, Kepala Audit Intern Bapak Defri Zamzami, Deputy Bisnis Area Jambi Bapak AV Dedy Nugroho, Kepala Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ibu Nur Azizah, Seluruh Pinc dan Rekan kerja Area Jambi yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
10. Teman-teman angkatan 47 MM UTP Terkhususnya 47 Malam.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, 2023

**Ida Parida**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A.      Latar Belakang .....	1
B.      Identifikasi Masalah.....	6
C.      Pembatasan Masalah.....	7
D.      Perumusan Masalah .....	8
E.      Tujuan Penelitian .....	9
F.      Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II     KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
A.      Kajian Pustaka .....	11
1.     Kinerja .....	11
a.     Pengertian Kinerja .....	11
b.     Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
c.     Dimensi dan Indikator Kinerja .....	14
2.     Motivasi .....	17
a.     Pengertian Motivasi .....	17
b.     Teori-teori Motivasi.....	18
c.     Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
d.     Dimensi dan Indikator Motivasi .....	23
3.     Mutasi .....	25
a.     Pengertian Mutasi .....	25



b.	Tujuan Mutasi .....	26
c.	Manfaat Mutasi .....	29
d.	Ruang Lingkup Mutasi .....	30
e.	Dimensi dan Indikator Mutasi .....	31
4.	Lingkungan Kerja .....	32
a.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	32
b.	Manfaat Lingkungan Kerja .....	33
c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	34
d.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	34
e.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	37
B.	Penelitian Lain Yang Relevan .....	38
C.	Kerangka Berpikir .....	42
D.	Hipotesis .....	47
<b>BAB III</b>	<b>METODEOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
1.	Tempat Penelitian .....	48
2.	Waktu Penelitian .....	48
B.	Desain Penelitian .....	49
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling .....	49
1.	Populasi .....	49
2.	Sampel dan Sampling .....	50
D.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	51
1.	Sumber Data .....	51
2.	Teknik Pengumpulan Data .....	52
E.	Variabel dan Definisi Operasional .....	53
1.	Variabel .....	53
2.	Definisi Operasional .....	54
F.	Teknis Analisis Data .....	59
G.	Hipotesis Statistik .....	67
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
A.	Hasil Analisis .....	70
1.	Deskriptif Data Demografis Responden .....	70
2.	Deskriptif Data Jawaban Responden .....	74
3.	Analisis Statistik Inferensial .....	78

a.	Analisis Outer Model.....	79
1)	Uji Validitas .....	79
2)	Uji Reliabilitas .....	86
b.	Analisis Inner Model .....	88
1)	R Square ( $R^2$ ) .....	88
2)	Analisis F-Square ( $f^2$ ).....	88
c.	Uji Hipotesis .....	90
B.	Pembahasan Hasil .....	93
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	100
A.	Kesimpulan .....	100
B.	Implikasi .....	101
C.	SARAN .....	102
	DAFTAR PUSTAKA .....	104
	LAMPIRAN.....	107

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	55
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	56
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Mutasi .....	57
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 3.6 Secoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	60
Tabel 3.7 Pengambilan keputusan Uji T-Statistic.....	68
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia .....	72
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....	75
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Variabel Mutasi .....	75
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Variabel Motivasi .....	77
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Variabel Kinerja .....	78
Tabel 4.9 Outer Loadings PLS Algorithm .....	81
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE).....	82
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	84
Tabel 4.12 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	86
Tabel 4.13 Uji Realibilitas .....	87
Tabel 4.14 Nilai R Square ( $R^2$ ) .....	88
Tabel 4.15 F-Square ( $F^2$ ).....	89
Tabel 4.16 Uji Hipotesis.....	90
Tabel 4.17 Uji Indirect Effect .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar .....	19
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	46
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	72
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	73
Gambar 4.4 Full Model Setelah di Kalkulasi.....	80
Gambar 4.5 Uji T-Statistik Antar Variabel .....	92

## **RIWAYAT HIDUP**

**Ida Parida**, dilahirkan di Palembang, 25 Juli 1984 dari ayah Azhar Edy dan Ibu Aminah. Anak Pertama dari Empat Bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 1996 di SD Negeri 131 Palembang, Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun 1999 di SMP Negeri 9 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 6 Palembang Pada Tahun 2002. Pada Tahun 2002 masuk ke Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Palembang dan Lulus pada tahun 2006. Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023  
Yang menyatakan

**Ida Parida**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ida Parida  
NPM : 224741019  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023

Yang menyatakan

  
Ida Parida

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dan kemajuan dalam suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, finansial, material dan mesin. Keseluruhan sumber daya harus benar-benar dimanfaatkan oleh organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang menjadikan faktor penentu dalam keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi.

Perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang handal yang berperan sebagai pemikir, perencana dan penggerak dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan, sebuah organisasi perusahaan wajib memiliki yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok. Organisasi yang sehat merupakan yang selalu berhasil meningkatkan kinerja perusahaan dari tahun ke tahun. Kinerja perusahaan tersebut dievaluasi secara berskala, baik jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Menurut Hasibuan, (2016) Mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Adapun menurut Moekijat, (2016) Mutasi merupakan suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu

jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Adapun menurut Rosa, (2017) mutasi merupakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian yang bersangkutan dengan tujuan agar pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam kerja serta berprestasi secara maksimal bagi organisasi. Disamping itu, suatu jabatan/pekerjaan dilakukan terlalu lama mungkin dapat menimbulkan kebosanan dengan segala akibatnya Dengan definisi tersebut perusahaan harus melakukan mutasi setiap tahunnya karena terkait dengan pengembangan diri kepada pegawai yang dimana akan mempengaruhi dari segi kinerja pegawai tersebut. Selain faktor mutasi adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat dari sebuah kelompok dimana didalamnya adanya komponen fasilitas pendukung dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi pada perusahaan. Adapun menurut Widiyawanto & Muljaningsih, (2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahawa lingkungan kerja sebagai faktor penting karena letak dari motivasi, semangat kerja, dan peningkatan kinerja ataupun penurunan kinerja terbentuknya dari lingkungan kerja. Adapun faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Menurut Nawawi, (2018) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan suatu individu seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Adapun menurut Puri & Wisnu, (2020) berpendapat



bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dapat didefinisikan motivasi sangat penting karena dari motivasi inilah yang dapat membawa besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun menurut Irham Fahmi, (2016) mendefinisikan kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan satu periode waktu. Dari definisi di atas dapat diartikan ialah kinerja merupakan hasil yang terkait antara suatu usaha, kemampuan, dan persepsi tugas perusahaan perlu memerhatikan karyawan atas peningkatan atau penurunannya kinerja pegawai tersebut, karena jika perlunya ada evaluasi terkait pegawai tersebut atas kinerjanya tersebut.

PT Pegadaian merupakan perusahaan BUMN dengan bidang bisnis dalam pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box. Pada saat ini PT Pegadaian kanwil III Palembang memiliki 3 kantor cabang diantaranya area Palembang, area Lampung, dan Area Jambi ini. Semakin banyaknya cabang yang dimiliki, hal ini dapat dibuktikan bahwasannya PT Pegadaian mampu memberikan dalam pelayanan dan mendapatkan kepercayaan yang baik dari nasabah maupun masyarakat. Hal ini tidak terlepasnya dari kualitas kinerja pegawai yang dilakukan oleh PT Pegadaian yang baik sehingga mampu memberikan respon yang positif

bagi nasabah maupun masyarakat sekitar. PT Pegadaian membuktikan bahwa betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi suatu organisasi ataupun perusahaan, sebab baik secara langsung atau secara tidak langsung yang berdampak terhadap kinerja suatu organisasi ataupun perusahaan.

Hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti bahwa di PT Pegadaian Area Jambi masih terdapat kekurangan yang signifikan diantaranya mutasi, masih adanya pegawai tidak mau menjalankan mutasi dikarenakan tempat lingkungan kerja yang kurang kondusif ataupun yang baru, selain dari terkait dari lingkungan adapun terkait dengan keluarga dan jarak sehingga mutasi sering kali ditakuti oleh pegawai. Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki PT Pegadaian terutama di PT Pegadaian Area Jambi ialah melakukan mutasi, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai pun tidaknya merasa jenuh dan akan mendapatkan lingkungan baru serta dapat memotivasi pegawai. PT Pegadaian melakukan mutasi karyawan tidak dipengaruhi oleh jangka waktu, maksudnya ialah pegawai dapat mutasi dalam jangka waktu tertentu, misalnya 2 tahun atau lebih. Dimutasinya pegawai disebabkan adanya beberapa faktor seperti keinginan pegawai itu sendiri atau kebijakan dari perusahaan adapun posisi kerja/jabatan dapat diposisi yang sama, tetap ataupun menurun. Hal ini juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lainnya prestasi, keinginan sendiri ataupun hukuman.

Selanjutnya hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terkait dengan lingkungan kerja ialah lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki dua kriteria diantaranya lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik di

PT Pegadaian Area Jambi ialah penerangan/ pencahayaan cukup baik, ruang gerak baik, suasana tempat kerja yg kurang kondusif, kelengkapan kerja yg belum maksimal. Selanjutnya pada lingkungan kerja non fisik ialah hubungan antar pegawai yg kurang terjalin baik (kelancaran komunikasi), masih individualisme dikarenakan lokasi kerja yg berjauhan. Selain dari observasi lingkungan kerja adapun peneliti melakukan observasi motivasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait motivasi, motivasi memiliki beberapa dimensi diantaranya fisiologis, rasa aman, penghargaan, kepemilikan sosial, dan aktualisasi diri. Dari observasi yang dilakukan terkait fisiologis ialah sarana dan prasaran masih belum memadai, seperti *alarm* dan *cctv* yang mati. Rasa aman ialah belum maksimalnya jaminan keamanan di lingkungan kerja, rasa was-was dalam bekerja misalnya : di rampok/pencurian serta dukungan pengamanan yang masih minim karena kurangnya kelengkapannya security misalnya : tongkat dan senter. Selanjutnya pada penghargaan ialah apresiasi baik antar pegawai ataupun pimpinan masih kurang, dalam arti bukan hanya berbentuk cinderamata/ uang, tetapi bisa berupa ucapan seperti terimakasih atau greeting card. Selanjutnya pada kepemilikan sosial ialah interaksi antar pegawai kurang dikarenakan lokasi kerja yang jauh. Selanjutnya pada aktualisasi diri ialah pegawai enggan mengungkapkan ide-ide terbaru disetiap pertemuan ataupun rapat.

Setelah adanya permasalahan yang terjadi mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi adapun ketika peneliti melakukan observasi ialah terkait kinerja. Kinerja memiliki beberapa dimensi diantaranya kuantitas pekerjaan, kualitas

pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Dalam hal ini pada kuantitas pekerjaan ialah suka menunda pekerjaan, selanjutnya terkait dengan kualitas pekerjaan ialah mengerjakan sebatas kemampuan (hanya menyelesaikan kewajiban saja), selanjutnya pada ketepatan waktu ialah menyelesaikan pekerjaan kurang dari deadline yang ditentukan, pada kehadiran ialah datang dan pulang sesuai jam kerja saja, dan pada kemampuan kerjasama ialah masi bekerja sendiri sesuai dengan presepsi masing-masing.

Hal ini terkait dalam penelitian yang akan dibahas dengan mutasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja PT Pegadaian Area Jambi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi antara lain :

1. Masih adanya pegawai yang tidak ingin menjalankan mutasi terkait di tempat lingkungan kerja yang baru ataupun kurang kondusif
2. Masih adanya pegawai yang tidak ingin menjalankan mutasi terkait keluarga
3. Masih adanya pegawai yang tidak ingin menjalankan mutasi terkait jarak
4. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga membuat lingkungan kerja kurang kondusif

5. Masih kurangnya pegawai termotivasi dalam bekerja seperti mengemukakan pendapat atau ide dalam rapat
6. Masih kurangnya hubungan antar pegawai yg kurang terjalin baik (kelancaran komunikasi), masih individualisme dikarenakan lokasi kerja yg berjauhan.
7. Masih kurangnya sarana dan prasaran masih belum memadai, seperti alm dan cctv yang mati.
8. Masih kurangnya Rasa aman ialah belum maksimalnya jaminan keamanan di lingkungan kerja, rasa was-was dalam bekerja misalnya di rampok/pencurian serta dukungan pengamanan yang masih minim karena kurangnya kelengkapannya security misalnya tongkat dan senter.
9. Masih kurangnya penghargaan ialah apresiasi baik antar pegawai ataupun pimpinan masih kurang.
10. Masih kurangnya pegawai enggan mengungkapkan ide-ide terbaru disetiap pertemuan ataupun rapat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Area Jambi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dapat disebut sebagai *research questions* atau *research problem*, yang dapat diartikan sebagai perumusan yang dapat dipertanyakan pada suatu fenomena yang terjadi, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi PT Pegadaian Area Jambi ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi PT Pegadaian Area Jambi ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi ?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi ?
6. Apakah terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening PT Pegadaian Area Jambi ?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening PT Pegadaian Area Jambi ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk memecahkan permasalahan yang tergambar pada latar belakang dan rumusan masalah. Tujuan penelitian merupakan sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Adapun tujuan berdasarkan rumusan masalah diatas yang diinginkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh dari Mutasi Terhadap Motivasi PT Pegadaian Area Jambi.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi PT Pegadaian Area Jambi.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi.
5. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT Pegadaian Area Jambi.
6. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Mutasi terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening PT Pegadaian Area Jambi.
7. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening PT Pegadaian Area Jambi.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian merupakan bagian dari keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat dan apa gunanya hasil penelitian ini (Sugiyono, 2018). Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Area Jambi.
2. Sebagai masukan bagi PT Pegadaian Area Jambi untuk lebih memperhatikan dalam mutasi dan lingkungan kerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan motivasi serta kinerja pegawai dalam pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (1st Ed.)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Danamik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol (Vol. 14, Issue 2)*.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th Ed.)*. Kencana.
- Ghozali, I. (2018). "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)" Edisi 4. Gomes, F.C.(2003a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Goni, G. H., Manoppo, W., & Joula, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity (Vol. 2, Issue 4)*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mauseia*. Center For Academic Publishing Servive.
- Hamid, R. S., & Suhardi M Anwar. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian*. Pt Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasibuan, S. P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.

- Hendra, J. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Kpu Kabupaten Probolinggo. In *Jurnal Ekonomi*: Vol. Xviii (Issue 2).
- Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stiey.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (1st Ed.). Mitra Wacana Media.
- Josephin, Eudrey, & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3), 121–131.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. 1. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart Pls Ver : 2019.01.02*.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia.

- Rapereni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan/Ti Di Divisi Sdm Pt Psp.
- Robbins, S. Dan C. M. (2018). *Organizational Behaviour* (2nd Ed.). Salemba Empat.
- Rosa, F. E. (2017). Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Agregat: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 20. [https://doi.org/10.22236/Agregat\\_Vol1/Is1pp20-37](https://doi.org/10.22236/Agregat_Vol1/Is1pp20-37)
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Alfabeta.
- Supranto. (2017). *Analisis Multivariant : Arti Dan Interpretasi*. Pt. Rineka Cipta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Widiyawanto, I., & Muljaningsih, S. (2023). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Jasa Raharja Surabaya. 5(1), 21–31. <https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V5i1>
- Wursanto. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.
- Zainal Rivai, V., Ramly, M., Mutis. Thoby, & Arafah Willy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (8th Ed.). Pt Rajagrafindo Persada.