



Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Awak Kapal Pengawas Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan

The Influence of Transfers and Work Environment on the Work Morale of Vessel Crews at the Directorate General of Surveillance Marine and Fishery Resources

Agung Danu Wibowo^{1*}; Rasipan²

Info:

Received:
08 Jul 2024
Review:
14 Jul 2024
Accepted:
01 Jun 2025
Online:
26 Feb 2026

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja awak kapal pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dari sejumlah 479 Orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dengan pengujian meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji signifikansi simultan, dan uji signifikansi parameter individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja awak kapal pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan.

Kata Kunci: Mutasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Awak Kapal Pengawas

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of transfers and the work environment on the work spirit of ship crew at the Directorate General of Surveillance Marine and Fisheries Resources. The study uses primary data obtained from questionnaires. The population consisted of 479 people, while the sample taken included 100 people. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis with tests for validity and reliability, classical assumption tests, simultaneous significance tests, and individual parameter significance tests. The results show that mutation have no significant influence on work spirit, while the work environment has a significant effect on the work spirit of supervisory ship crew at the Directorate General of Surveillance Marine and Fishery Resources.

Keywords: transfers, work environment, work spirit, vessel crew

JEL Codes:

How to cite:

Wibowo, A.D., & Rasipan, R. (2026). Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Awak Kapal Pengawas Pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan; *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 5 (1), 131 - 142, <https://doi.org/10.37366/master.v5i2.1671>

¹ "Universitas IPWIJA"; yudistirajaya777@gmail.com

² "Universitas IPWIJA"; rasipaneditor@gmail.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) merupakan lembaga pemerintah yang membidangi urusan kelautan dan perikanan. KKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang kelautan dan perikanan dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas perumusan kebijakan, penetapan, koordinasi, penyusunan NSPK dan pelaksanaan tugas bidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan dilaksanakan oleh unit eselon I yakni Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (Ditjen PSDKP). Dalam melaksanakan tugas pengawasan dan penegakan hukum di laut, Ditjen PSDKP memiliki sebanyak 34 (tiga puluh empat) Kapal Pengawas Kelautan dan Perikanan yang diawaki oleh 479 (empat ratus tujuh puluh sembilan) orang Awak Kapal Pengawas yang berstatus aparatur sipil negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi diperlukan manajemen ASN. Manajemen ASN merupakan Upaya pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Setiap pegawai memiliki semangat kerja yang berbeda. Semangat kerja yang menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2014:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan Perusahaan (Kaunang, 2018). Jos Masdani (Busro, 2018:326) menyebutkan pengaruh semangat kerja yaitu pertama, faktor kepribadian dan emosional pegawai yang bersangkutan. Pribadi yang rajin akan tekun, serius, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kedua, faktor luar terdapat dari lingkungan rumah, kehidupan keluarga, lingkungan masyarakat, mutasi dan promosi di tempat kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (1983) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Adapun yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan mutasi adalah: a. Frekuensi Mutasi. Frekuensi mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi b. Alasan mutasi c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan: 1) Kemampuan kerja pegawai 2) Tingkat pendidikan. 3) Lamanya masa menjabat. 4)

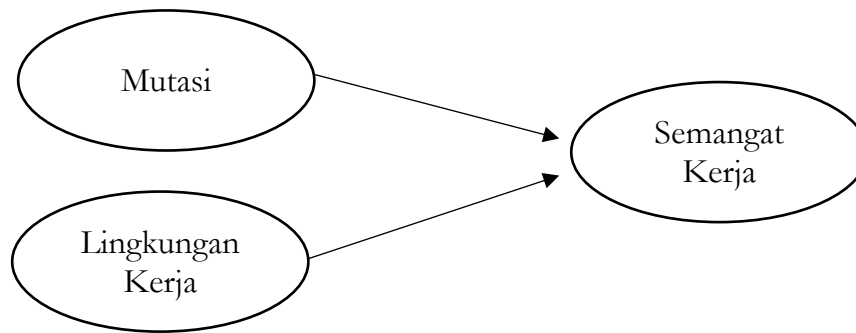
Tanggung jawab atau beban kerja. 5) Kesenangan atau keinginan pegawai 6) Kebijakan atau peraturan yang berlaku. 7) Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Waskito, 2015; Perwira, 2016). Ketika mutasi kerja meningkat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan penempatan yang tepat maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) dan Alfiqi (2015) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa mutasi kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Ketika mutasi kerja meningkat tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang meyakinkan, karyawan tersebut terlanjut mencintai pekerjaannya dan hubungan kerja sama yang baik dengan sesama rekan, maka semangat kerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan segala aktivitas kerja mereka setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam lingkungan organisasi, baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Selain itu dalam penelitian Sofyan (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Septianti (2010) yang menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja pegawai perlu menjadi perhatian bagi setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta. Dari hasil penelitian sebelumnya masih terdapat ketidakkonsistenan dari hasil yang diperolehnya. Oleh karena itu, penulis memandang dan tertarik untuk mengangkat penelitian tentang pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja awak kapal pengawas. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja awak kapal pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jumlah populasi seluruh Awak Kapal Pengawas sebanyak 479 (empat ratus tujuh puluh sembilan) orang, sedangkan jumlah sampel sebanyak 100 (seratus) orang Awak kapal pengawas. Teknik Pengumpulan data yang dipakai yaitu dengan kuesioner. Teknik analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Konsep Model

Tabel.1. Operasionalisasi

Variabel	Indikator	Skala
Mutasi (X1) Nitisemito (1988)	Frekuensi Mutasi Alasan Mutasi Ketepatan Mutasi	1-5
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2012)	Lingkungan Kerja Fisik Penerangan, Pewarnaan, Suhu Udara, Suara Bising, Keamanan Kerja, Kebersihan, Ruang Gerak, Lingkungan Kerja Non Fisik Struktur Kerja, Tanggung Jawab kerja, Perhatian dan Dukungan Pimpinan, Kerja sama antar kelompok, kelancaran berkomunikasi	1-5
Semangat Kerja (Y) (Busro, 2018)	Disiplin tinggi Kerja Keras Loyalitas tinggi	1-5

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar- benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji realibilitas bertujuan mengetahui konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2003)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots. Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178) pengujian ini bertujuan mengetahui atau menguji apakah model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Identifikasi secara statistik untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala *multikolinearitas* tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai toleransi lebih dari 0,10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan Keputusan Jika $\text{Sig } F < \alpha$ (0.05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 . Jika $\text{Sig } F \geq \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghazali (2021:148), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel.1. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Person Correlation	Status	Cronbach 's Alpha	Status
Mutasi (X1)	X _{1.1}	0,000	0,755	Valid	0,892	Reliable
	X _{1.2}	0,000	0,812	Valid		Reliable
	X _{1.3}	0,000	0,782	Valid		Reliable
	X _{1.4}	0,000	0,779	Valid		Reliable
	X _{1.5}	0,000	0,762	Valid		Reliable
	X _{1.6}	0,000	0,816	Valid		Reliable
	X _{1.7}	0,000	0,755	Valid		Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	X _{2.1}	0,000	0,723	Valid	0,894	Reliable
	X _{2.2}	0,000	0,637	Valid		Reliable
	X _{2.3}	0,000	0,671	Valid		Reliable
	X _{2.4}	0,000	0,700	Valid		Reliable
	X _{2.5}	0,000	0,750	Valid		Reliable
	X _{2.6}	0,000	0,753	Valid		Reliable
	X _{2.7}	0,000	0,722	Valid		Reliable
	X _{2.8}	0,000	0,761	Valid		Reliable
	X _{2.9}	0,000	0,715	Valid		Reliable
	X _{2.10}	0,000	0,805	Valid		Reliable
	X _{2.11}	0,000	1	Valid		Reliable
Semangat Kerja (Y1)	Y ₁	0,000	0,730	Valid	0,912	Reliable
	Y ₂	0,000	0,775	Valid		Reliable
	Y ₃	0,000	0,818	Valid		Reliable
	Y ₄	0,000	0,830	Valid		Reliable
	Y ₅	0,000	0,852	Valid		Reliable
	Y ₆	0,000	0,763	Valid		Reliable
	Y ₇	0,000	0,700	Valid		Reliable
	Y ₈	0,000	0,565	Valid		Reliable
	Y ₉	0,000	0,850	Valid		Reliable
	Y ₁₀	0,000	0,727	Valid		Reliable

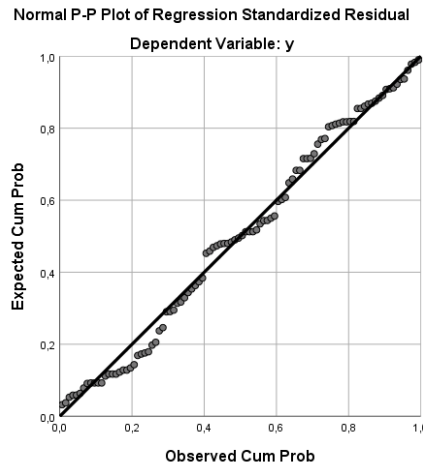
Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka variabel pertanyaan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka variabel pertanyaan tidak valid. Jumlah responden sebanyak 100 orang dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai sebesar 0,1638. Berdasarkan uji reabilitas kuesioner dinyatakan *reliable* (handal) apabila nilai *Cronbach alpha* $>$ 0.6 (Ghazali, 2015)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

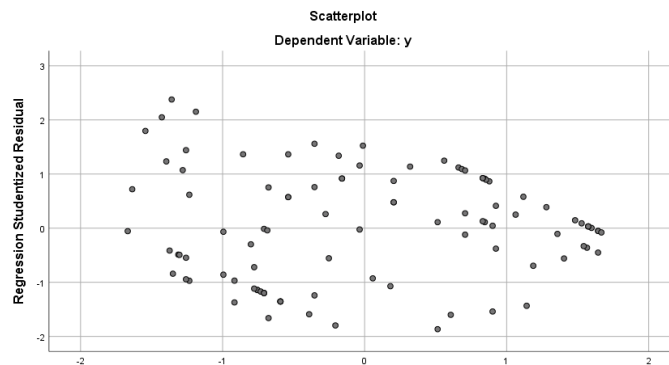
Gambar.1. Hasil Pengujian Normalitas



Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastistas

Gambar.2. Hasil Pengujian Heteroskedastistas



Grafik diatas, grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji *heteroskedastisitas* menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Semangat Kerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Miltikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
<i>Constant</i>		
Mutasi	0,998	1,002
Lingkungan Kerja	0,998	1,002

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Identifikasi secara statistik untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala *multikolinearitas* tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai toleransi lebih dari 0,10.

Dari hasil tersebut menunjukkan VIF variabel mutasi $1,002 < 10$ dan toleransi $0,998 > 0,10$ dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki VIF sebesar $1,002 < 10$ dan toleransi sebesar $0,998 > 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*.

Analisa Regresi Linier Berganda

Uji Sigifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Sigifikansi Simultan

f	Sig
69,286	0,000

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 26.0 didapatkan signifikan Sig F $< \alpha$ (0.05) yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Mutasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 5. Uji Signifikansi Parameter Individual

Model		t	Sig
1	<i>Constant</i>	3,615	0,000
	Mutasi	1,065	0,289
	Lingkungan Kerja	11,769	0,000

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk variabel mutasi (X_1) sebesar 0,289 atau lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel mutasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja.

Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	0,767 ^a	0,588	0,580	2,550

Sumber : hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.588 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai adj R square adalah 0,580 atau 58 % Artinya pengaruh semua variabel bebas : Mutasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel independen semangat kerja adalah sebesar 58 % dan sisanya sebesar 32 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja Awak Kapal Pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang menyatakan nilai signifikan ($0,289 > 0,05$), maka disimpulkan bahwa variabel mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja awak kapal pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan perikanan.

Mutasi merupakan perpindahan seseorang dalam organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja (Sutrisno,2009:75). Manfaat rotasi kerja secara umum dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang sama. Dengan adanya suasana baru dan lingkungan kerja baru diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Saydam (2000: 549-550) mengatakan tujuan mutasi karyawan/pegawai adalah: a) Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi b) Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai c) Upaya pengembangan pegawai d) Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Awak Kapal Pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang menyatakan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja awak kapal pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan perikanan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hafidhuddin dan Tanjung (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh mutasi dan lingkungan kerja yang cukup besar yakni sebesar 58 %. Mengingat hasil pengujian signifikansi parameter individual variabel mutasi tidak berpengaruh pada semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja adalah lingkungan.

Kesimpulan

Mutasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Perpindahan pegawai ke bidang tugas yang berbeda dengan kedudukan yang sama tidak membawa perubahan pada semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Arah pengaruh lingkungan kerja adalah positif sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Direktorat Jenderal PSDKP dalam melakukan mutasi pegawai hendaknya memperhatikan frekuensi, alasan mutasi dan ketepatan dalam melaksanakan mutasi, Awak Kapal Pengawas dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan Lingkungan kerja yang baik. Kondisi yang baik dapat diasumsikan dengan memenuhi kebutuhan lingkungan kerja secara fisik dan non fisik, Pemenuhan lingkungan kerja fisik dapat berupa dengan memenuhi sarana dan prasarana utama, sarana penunjang pegawai, sarana olahraga dan rekreasi dan lain sebagainya. Mengingat kondisi pekerjaan awak kapal pengawas yang mengharuskan bekerja di laut dengan segala keterbatasan dan pemenuhan lingkungan kerja non fisik dapat berupa pembentukan suasana kerja yang baik, meningkatkan kekompakan tim dan peningkatan kapasitas manajemen kepemimpinan nahkoda dalam mengelola awak kapal pengawas.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Arifudin,O., Fenny D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6 (1). 35-46.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service)
- Hasibuan, M.S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :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).
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mulyanto, H., & Wulandari, A., (2019). *Penelitian: Metode & Analisis*, Semarang: CV. Agung.
- Nitisemito, A.S., (1988) *Manajemen personalia*; Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pranata M, Candra.& Tirtayasa, Satria. (2020) SatriaPengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2) 296 - 307
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djambatan
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tangngisalu, Jannati & Ilyas Thahir, Muhammad.(2021) Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Yume : *Jounal of management* 4 (1) 217 - 228
- 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.