

## Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padang Kencana

Inna Nisawati Mardiani <sup>1\*</sup>, Elvi Rahma<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: <sup>1</sup>inna@pelitabangsa.ac.id, <sup>2</sup>elvira96@gmail.com

<sup>\*</sup>) Corresponding Author

### Article history:

Received: 12 Juli 2024

Revised: 25 Desember 2024

Accepted: 26 Desember 2024

Published online: 31 Desember 2024

### Abstract

*There are several obstacles to the application of work mutations and rotations at PT Padang Kencana, namely a sense of discomfort, there is no specific schedule for changing and implementing work mutations and rotations. This study aims to determine whether there is a significant effect of mutation and rotation on the performance of employees of PT Padang Kencana, Jababeka II branch. This study uses quantitative methods, the data source used consists of primary data, which is obtained from respondents through questionnaires, interviews, population observations. The subjects of this study were all employees of PT Padang Kencana, namely 55 people. The results of this study conclude that the hypothesis that work rotation affects employee performance, the hypothesis of the work rotation variable (X2) can affect employee performance, then work rotation and rotation have a positive effect and can be accepted. The implementation of work rotation and mutation has an impact on the readiness of PT Padang Kencana employees in carrying out their work, namely employees get more knowledge and other expertise so as to improve employee performance. The implementation of the work rotation system for workers at PT Padang Kencana - Jababeka II is carried out once a year with the aim of placing employees according to their competencies.*

### Keywords:

*rotation, job rotation, employee performance*

### Abstrak

Terdapat beberapa hambatan pada Penerapapan mutasi dan rotasi kerja pada PT. Padang Kencana yaitu adanya rasa ketidaknyaman, belum ada jadwal khusus untuk pergantian dan penerapan mutasi dan rotasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Mutasi, dan Rotasi terhadap Kinerja karyawan PT. Padang Kencana cabang Jababeka II. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu diperoleh dari responden melalui kuesioner, wawancara, observasi populasi. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Padang Kencana yaitu 55 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan, hipotesis variabel Rotasi kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, Maka Mutasi dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan dapat diterima. Pelaksanaan rotasi dan mutasi kerja ini memberikan dampak terhadap kesiapan karyawan PT. Padang Kencana dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu karyawan lebih banyak mendapatkan ilmu dan keahlian lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan sistem rotasi kerja bagi tenaga kerja di PT. Padang Kencana – Jababeka II dilaksanakan 1 tahun sekali dengan tujuan guna menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

### Keywords:

*rotasi, mutase kerja, kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

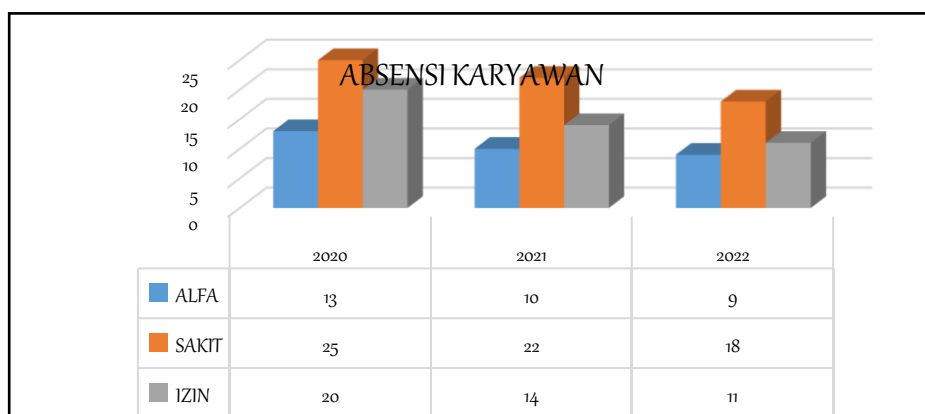
Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik bisa mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut (Daspar & Huda, 2021; Huda et al., 2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya”.

Mutasi kerja adalah pemindahan karyawan secara vertikal. Mutasi dilakukan antar bagian, departemen, atau unit di dalam internal organisasi dan dapat dilakukan di antar bagian dalam wilayah yang berbeda (Andika et al., 2019). Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan secara horizontal yang bertujuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta meningkatkan kompetensi karyawan.

Menurut (Huda et al., 2024) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu kepada upaya pencapaian tujuan Perusahaan (Fajar, 2017).

PT. Padang Kencana adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang industry Dry ice, gas dan juga menyediakan jasa Dry Ice Blasting. Menyediakan gas-gas yang berkualitas tinggi, seperti Oksigen (O<sub>2</sub>), Nitrogen (N<sub>2</sub>), Acetylene (C<sub>2</sub>H<sub>2</sub>), Karbondioksida (Co<sub>2</sub>), Argon (Ar), Argon Mix (80% Ar, 20% Co<sub>2</sub>), Udara Tekan (Compressed Air), dan juga gas-gas keperluan medis.

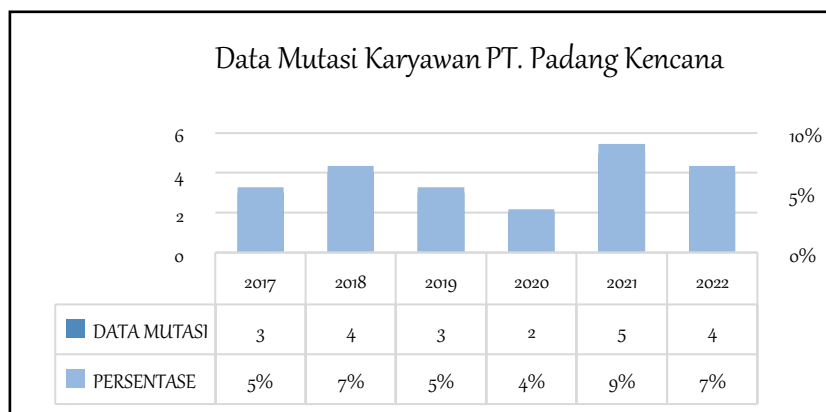
PT. Padang Kencana adalah perusahaan swasta yang menerapkan sistem mutasi, rotasi kerja secara bertahap. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Endang selaku HRD PT. Padang Kencana, hal tersebut dilakukan untuk memberi motivasi dan menambah pengalaman kerja serta meningkatkan kinerja karyawan karena sebagian karyawan akan mengalami rasa jenuh serta bosan karean melakukan pekerjaan yang begitu-gitu saja. Oleh karena itu, pihak manajemen menerapkan kebijakan sistem mutasi dan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala. Karyawan PT. Padang Kencana berjumlah 55 orang, dengan 5 orang karyawan perempuan dan 50 orang karyawan laki-laki, dengan presentase kehadiran dari tahun 2020 sampai tahun 2022, dapat ditunjukkan dengan tabel berikut.



Gambar 1. Data Absensi Karyawan PT. Padang Kencana dari Tahun 2020 - 2022

Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan PT. Padang Kencana yang cukup stabil dari tahun 2020 sampai tahun 2022, kenaikan absen pada tahun 2020 dimana yang Alfa ada 13 orang karyawan, 10 orang karyawan di tahun 2021 dan 9 orang karyawan di tahun 2022. Karyawan yang sakit di tahun 2020 sebanyak 25 orang karyawan, 22 orang karyawan di tahun 2021 dan 18 orang karyawan di tahun di 2022. Izin, 14 orang karyawan di tahun 2021 dan 11 orang karyawan di tahun 2022. Dari rata-rata tersebut dapat di gambarkan data yang cukup stabil dari tahun 2020 sampai 2022.

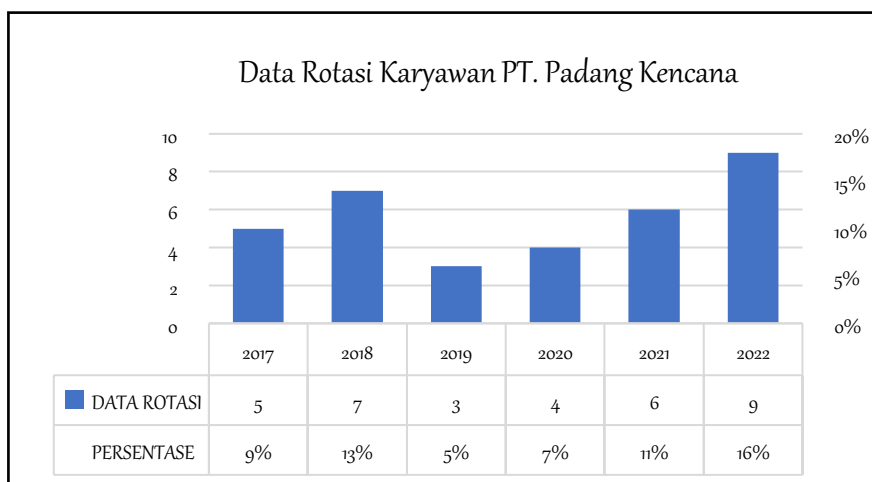
Untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Padang Kencana menerapkan sistem mutasi dan rotasi kerja berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama HRD PT. Padang Kencana Ibu Endang Susianti, menurut beliau mutasi dan rotasi kerja dilakukan agar karyawan terhindar dari rasa bosan dan jenuh saat bekerja karena jika karyawan sudah merasakan hal tersebut kinerja karyawan akan berkurang dan dengan adanya mutasi dan rotasi karyawan ini diharapkan karyawan akan selalu mendapatkan pengalaman-pengalaman baru yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.



Sumber: PT. Padang Kencana

**Gambar 2 Data Mutasi Karyawan PT. Padang Kencana**

Data tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang dimutasi setiap tahunnya, dan yang paling banyak ditunjukkan pada tahun 2018 dan 2022. Mutasi dapat terjadi karena karyawan mendapatkan promosi jabatan ke bagian yang lebih tinggi tetapi bisa juga terjadi karena karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja yang disebabkan beberapa faktor seperti disiplin kerja sehingga karyawan tersebut di demosi kebagian yang lebih rendah.



**Gambar 3 Data Rotasi Karyawan PT. Padang Kencana**

Sumber: PT. Padang Kencana

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang mengalami rotasi dari tahun 2017 sampai dengan 2022. Dari jumlah presentase dapat dilihat bahwa peningkatan jumlah rotasi karyawan terjadi pada tahun 2022 dimana jumlah presentase yaitu 16% dari total karyawan sebanyak 55 orang karyawan. Rotasi sering terjadi dibagian kantor atau administrasi dimana rolling kerja bertujuan agar karyawan tidak mengalami rasa jenuh denga pekerjaan yang itu-itu saja serta untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

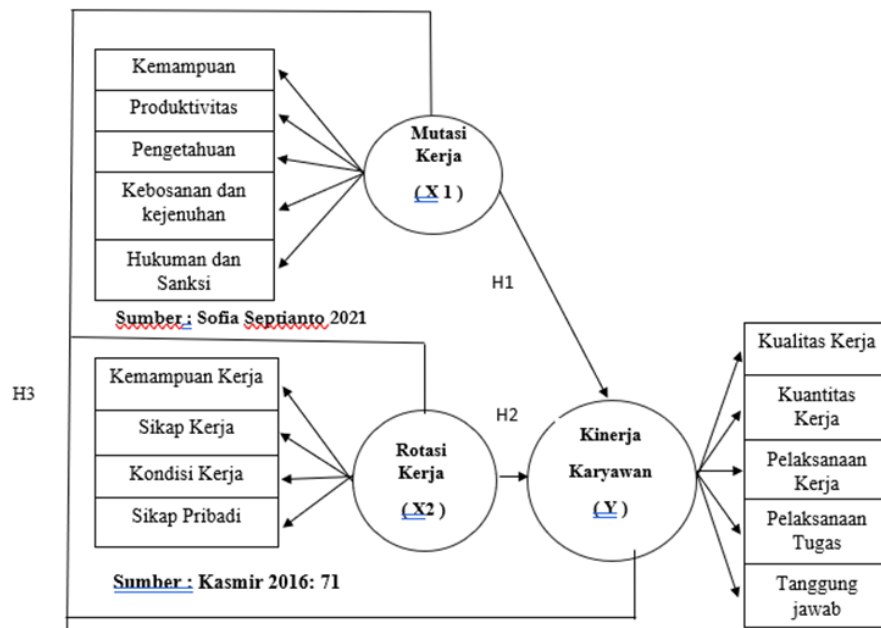
Penerapapan mutasi dan rotasi kerja pada PT. Padang Kencana tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan, karena karyawan belum semua merasa nyaman dengan adanya mutasi dan rotasi kerja ini. Dan belum ada jadwal khusus untuk pergantian dan penerapan mutasi dan rotasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul “ Pengaruh Mutasi, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padang Kencana “.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Padang Kencana di Kawasan Industri Jababeka Tahap II Blok KK-3 H. Cikarang – Indonesia. menurut (Handayani, 2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Pada penelitian yang akan dilakukan di PT Padang Kencana terdapat 55 orang karyawan.

Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan seagai sampel (Sugiyono, 2018). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah pupulasi yang ada Pt Padang Kencana yaitu sebanyak 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus/sampel jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuisisioner, studi pustaka, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dasar dan klasik yang meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas. Uji linearitas, dan uji analisis linear berganda. Uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis yang meliputi : Uji t dan Uji F.



Gambar 4 Desain Penelitian

Sumber: Mangkunegara 2017

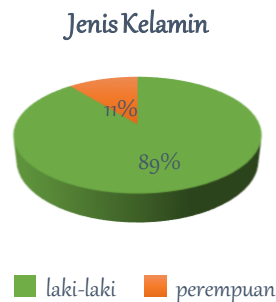
Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

| Variabel/ Konsep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Indikator                                                                                           | Skala      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Mutasi Kerja (X1)</b><br>Mutasi kerja adalah pemindahan karyawan secara 64erusaha. Mutasi dilakukan antar bagian, departemen, atau unit di dalam internal organisasi dan dapat dilakukan di antar bagian dalam wilayah yang berbeda. (Andika et al., 2019)                                                                                                                                                                                                                                                                               | - Kemampuan<br>- Produktivitas<br>- Pengetahuan                                                     | Likert 1-5 |
| <b>Rotasi Kerja (X2)</b><br>Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan secara horizontal yang bertujuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta meningkatkan kompetensi karyawan. (Setiadi et al. 2021).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | - Kemampuan Kerja<br>- Sikap Kerja<br>- Kondisi Kerja<br>- Sikap Pribadi                            | Likert 1-5 |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b><br>Menurut Fajar Nur'aini (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati 64erusah. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu kepada upaya pencapaian tujuan perusahaan. | - Kualitas Kerja<br>- Kuantitas Kerja<br>- Pelaksanaan Tugas<br>- Tanggung jawab terhadap pekerjaan | Likert 1-5 |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Padang Kencana adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industry dry ice, gas dan jasa dry ice blasting. Produk utama dari Pt. Padang Kencana adalah karbon dioksida padat (dry ice), dimana dry ice tersebut mempunyai dua bentuk yaitu dry ice blocks (balok) dan dry ice pelletized (pellet). Keduanya terbuat dari bahan baku Co2 cair yang mengalami proses ekspansi sehingga berubah bentuk menjadi padat. Salah satu pengaplikasin dry ice adalah untuk menyimpan dan mengawetkan makanan dan minuman. Selain itu dry ice bisa dimanfaatkan untuk melakukan

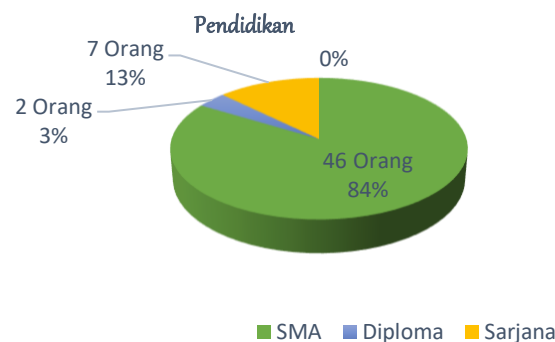
pengantaran makanan agar lebih tahan lama. Penggunaan dry ice juga sering digunakan untuk kebutuhan medis. Contohnya untuk menyimpan vaksin, organ tubuh, sampel darah dan lain-lain



Gambar 5. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

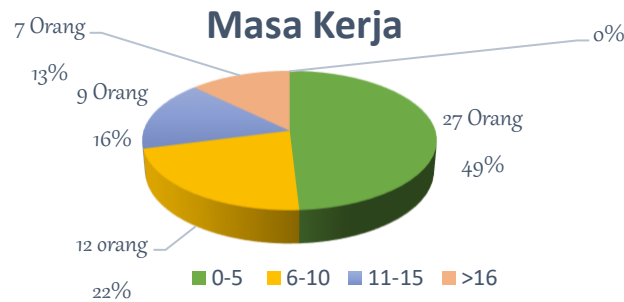
Berdasarkan diagram lingkaran diatas menunjukkan responden dengan kriteria usia 18-25 tahun sebanyak 5 orang, kriteria usia 26-30 tahun sebanyak 11 orang, kriteria usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang, dan kriteria usia > 35 tahun sebanyak 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria usia terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria usia > 35 tahun dengan jumlah 22 orang dan yang paling sedikit adala kriteria usia 18-25 tahun sebanyak 5 orang.



Gambar 6. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran diatas menunjukkan responden dengan kriteria Pendidikan SMA sebanyak 46 orang, kriteria Pendidikan Diploma sebanyak 2 orang, kriteria Pendidikan Sarjana sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria Pendidikan terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria Pendidikan SMA dengan jumlah 46 orang dan paling sedikit adalah kriteria Diploma sebanyak 2 orang



Gambar 7 Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas menunjukkan responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 27 orang, kriteria masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang, kriteria masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang dan kriteria masa kerja > 16 tahun sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria Masa kerja terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria masa kerja 0-5 tahun sebanyak 27 orang dan paling sedikit adalah kriteria masa kerja > 16 tahun sebanyak 7 orang.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

| No | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1  | MK1        | 0,638    | 0,2609  | Valid      |
| 2  | MK2        | 0,797    | 0,2609  | Valid      |
| 3  | MK3        | 0,567    | 0,2609  | Valid      |
| 4  | MK4        | 0,788    | 0,2609  | Valid      |
| 5  | MK5        | 0,726    | 0,2609  | Valid      |
| 6  | MK6        | 0,797    | 0,2609  | Valid      |
| 7  | MK7        | 0,567    | 0,2609  | Valid      |
| 8  | MK8        | 0,788    | 0,2609  | Valid      |
| 9  | MK9        | 0,496    | 0,2609  | Valid      |
| 10 | MK10       | 0,688    | 0,2609  | Valid      |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi > 0,26 pada semua butir pernyataan. Maka instrument penelitian pada variable X1 dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel X2

| No  | Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|-----|------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1.  | RK1        | 0,603               | 0,2609             | Valid      |
| 2.  | RK2        | 0,674               | 0,2609             | Valid      |
| 3.  | RK3        | 0,677               | 0,2609             | Valid      |
| 4.  | RK4        | 0,688               | 0,2609             | Valid      |
| 5.  | RK5        | 0,719               | 0,2609             | Valid      |
| 6.  | RK6        | 0,394               | 0,2609             | Valid      |
| 7.  | RK7        | 0,656               | 0,2609             | Valid      |
| 8.  | RK8        | 0,727               | 0,2609             | Valid      |
| 9.  | RK9        | 0,705               | 0,2609             | Valid      |
| 10. | RK10       | 0,581               | 0,2609             | Valid      |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi > 0,26 pada semua butir pernyataan. Maka insrumen penelitian pada variable X2 dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

| No  | Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----|------------|--------------|-------------|------------|
| 1.  | KK1        | 0,652        | 0,2609      | Valid      |
| 2.  | KK2        | 0,805        | 0,2609      | Valid      |
| 3.  | KK3        | 0,752        | 0,2609      | Valid      |
| 4.  | KK4        | 0,792        | 0,2609      | Valid      |
| 5.  | KK5        | 0,783        | 0,2609      | Valid      |
| 6.  | KK6        | 0,448        | 0,2609      | Valid      |
| 7.  | KK7        | 0,752        | 0,2609      | Valid      |
| 8.  | KK8        | 0,690        | 0,2609      | Valid      |
| 9.  | KK9        | 0,615        | 0,2609      | Valid      |
| 10. | KK10       | 0,648        | 0,2609      | Valid      |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi  $> 0,26$  pada semua butir pernyataan. Maka instrument penelitian pada variable Y dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1 Total

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .852                   | 10         |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852 dan  $> 0,70$  untuk setiap butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada instrumen penelitan variabel X1 secara keseluruhan dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Serta nilai cronbach alpha pada masing-masing butir instrumen  $>$  dari r tabel 0,2609. Maka dapat disimpulkan secara per butir pernyataan reliabel untuk digunakan.

Tabel 6 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X2 Total

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .822                   | 10         |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,822 dan  $> 0,70$  untuk setiap butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada instrumen penelitan variabel X2 secara keseluruhan dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Serta nilai cronbach alpha pada masing-masing butir instrumen  $>$  dari r tabel 0,2609 Maka dapat disimpulkan secara per butir pernyataan reliabel untuk digunakan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y Total

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .864                   | 10         |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 dan  $> 0,70$  untuk setiap butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada instrumen penelitan variabel

Y secara keseluruhan dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Serta nilai cronbach alpha pada masing-masing butir instrumen > dari r tabel 0,2609. Maka dapat disimpulkan secara per butir pernyataan reliabel untuk digunakan.

Tabel 8. Hasil Pengujian One Sample Kolmogrov Smirnov

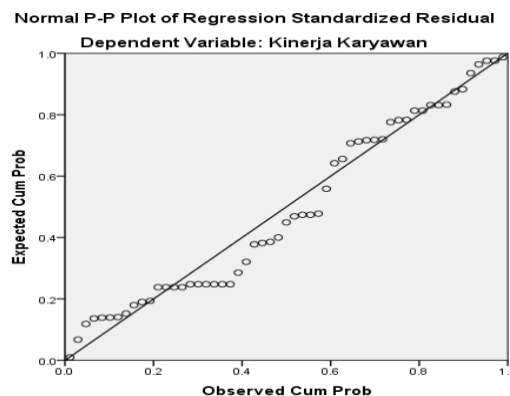
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0E-7                    |
|                                    | Std. Deviation | 1.60000671              |
|                                    | Absolute       | .138                    |
| Most Extreme Differences           | Positive       | .138                    |
|                                    | Negative       | -.078                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.025                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .244                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode One Sample Kolmogrov-Smirnov, terlihat nilai signifikan 0,244 dan > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi normal.

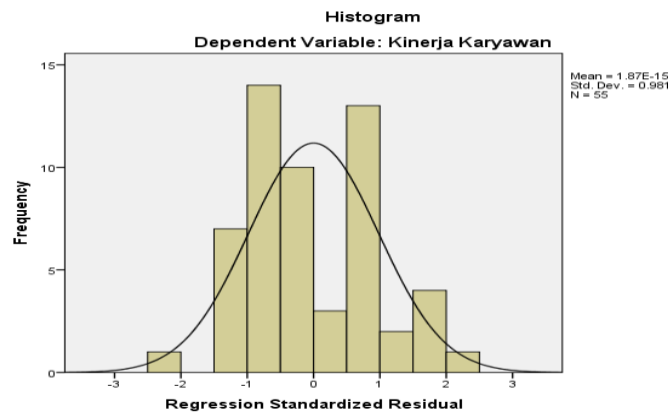
Gambar 9. Hasil Pengujian Normalitas Metode P-Plot Normal P-P Plot of



Regression Standardized Residual Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan charts diatas, terlihat titik-titik pada grafik P-Plot mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Gambar 10. Histogram Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar Histogram diatas, terlihat garis yang ditarik mengikuti grafik menyerupai gunung dengan sisi sejajar. Hal ini melengkapi keputusan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

| Dimensi      | Tolerance | Std. Tolerance | VIF   | Std. VIF | Kesimpulan                      |
|--------------|-----------|----------------|-------|----------|---------------------------------|
| Mutasi Kerja | 0,271     | 0,10           | 3.690 | 10       | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Rotasi Kerja | 0,271     | 0,10           | 3.690 | 10       | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat nilai Tolerance pada masing-masing variabel  $> 0,10$ , dan Nilai VIF  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas pada masing-masing variabel bebas.

Tabel 12. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

| Variabel     | Signifikansi | Taraf Signifikansi | Kesimpulan                    |
|--------------|--------------|--------------------|-------------------------------|
| Mutasi Kerja | 0,757        | 0,05               | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Rotasi Kerja | 0,926        | 0,05               | Tidak terjadi heterokedasitas |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas pada table diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada masing-masing variable bebas  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan heterokedastisitas pada antar variable bebas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05

Tabel 13. Hasil Pengujian Linearitas

| Variabel                                        | Sig. Deviasi | Taraf Signifikansi | Keterangan |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------------|------------|
| Mutasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,389        | 0,05               | Linier     |
| Rotasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,062        | 0,05               | Linier     |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

|       |              | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |      | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model |              | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |       |      |
|       |              | B                           | Std. Error                | Beta |       |      |
|       | (Constant)   | .913                        | 2.059                     |      | .444  | .659 |
| 1     | Mutasi Kerja | .648                        | .084                      | .653 | 7.680 | .000 |
|       | Rotasi Kerja | .357                        | .093                      | .327 | 3.851 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka didapatkan model persamaan sebagai berikut :  $Y = 0.913 + 0,648X_1 + 0,357X_2$

Keterangan :

*Pertama*, nilai konstanta (a) adalah 0,913 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,913 jika Mutasi kerja dan Rotasi kerja. *Kedua*, nilai koefisien (b1) pada variabel Mutasi Kerja (X1) menunjukkan nilai 0,648. Maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan pada variabel Kepuasan kerja dalam satu satuan akan merubah Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,648. Begitu pula sebaliknya, jika terdapat penurunan pada variabel Kinerja karyawan (Y) pada satu satuan akan menurunkan nilai Mutasi Kerja (X1) sebesar 0,648 dengan asumsi lain yang tetap. *Ketiga*, nilai koefisien (b2) pada variabel Rotasi Kerja (X2) menunjukkan nilai 0,357. Maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin kerja dalam satu satuan akan merubah minat Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,357. Begitu pula sebaliknya, jika terdapat penurunan pada variabel Kinerja karyawan (Y) pada satu satuan akan menurunkan nilai Rotasi Kerja (X2) sebesar 0,357 dengan asumsi lain yang tetap.

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .948 <sup>a</sup> | .898     | .894              | 1.63049                    |

a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Rotasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian koefisien determinasi diatas, menunjukkan nilai R Square 0,898. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y1 sebesar 89,8 %, sedangkan sisanya yaitu 10,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji T

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     | .913                        | 2.059      |                           | .444  | .659 |                         |       |
| 1 Mutasi Kerja | .648                        | .084       | .653                      | 7.680 | .000 | .271                    | 3.690 |
| Rotasi Kerja   | .357                        | .093       | .327                      | 3.851 | .000 | .271                    | 3.690 |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, hasil pengujian dapat di terjemahkan sebagai berikut :

H1 :Nilai t hitung untuk variabel Mutasi Kerja X1 adalah 7.680 atau lebih besar dari t tabel 0,2609 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pada variabel X1 terhadap variabel Y.

H2 : Nilai t hitung pada variabel Rotasi Kerja (X2) adalah 3.851 atau lebih besar dari t tabel 0,2609 dan nilai signifikansinya adalah  $0,000$  atau  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pada variabel X2 terhadap variabel Y.

Tabel 17. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |  |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|--|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |  |
| 1 Regression       | 1219.504       | 2  | 609.752     | 229.361 | .000 <sup>b</sup> |  |
| Residual           | 138.241        | 52 | 2.658       |         |                   |  |
| Total              | 1357.745       | 54 |             |         |                   |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Rotasi kerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan tabel hasil uji f diatas meunjukkan nilai signifikansi  $0,000$  atau  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Variabel Mutasi kerja (X1) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0.000$  atau lebih kecil dari  $0,05$ . Nilai t hitung untuk variabel Mutasi kerja (X1) adalah 7,680 atau

lebih besar dari  $t$  tabel 0,2609. Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. sejalan dengan hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risa Wakila Hairani Mutasi, Rotasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Hairani, 2021).

Erna Oktaviani Simamora, Dionisius Sihombing dalam Jurnal Internasional yang berjudul “ The Effect of Job Rotation on Employees’ Performance at PT PLNHumbang Hasundutan District Area “ yang diterbitkan di Journal of Digital Economics and Business (MINISTAL) Vol. 2, No. 1, 2023 : 245-258, The results of this study shows that Job mutation affect the employee performance in the amount of 55,6%. Job rotation affect the employee performance in the amount of 39,2%. Job mutation and job rotation simultaneously the employee performance thr amount of 32,7% (Erna Oktaviani Simamora & Dionisius Sihombing, 2023).

Variabel Rotasi Kerja (X2) secara parsial juga mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t$  hitung pada variabel Rotasi kerja (X2) menunjukkan angka 3,851 atau lebih besar dari  $t$  tabel 0,2609.. Hal tersebut membuktikan hipotesis variabel Rotasi kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja karyawan .Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adrian Ariyanto dan Sonny Santoso menghasilkan kesimpulan bahwa rotasi kerja memiliki berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Rina Rahmawati, Marlina Kurnia dalam Jurnal Internasional yang berjudul “ The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang” yang diterbitkan di University Research Colloquium 2017, The results of this study indicate that job rotation has a positive effect on employee performance. Compensation has a positive effect on employee performance. Work load positively affects employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. Job rotation has a positive effect on job satisfaction. Compensation has a positive effect on job satisfaction. Work load has a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction does not mediate job rotation relationships, compensation, and workload on employee performance (Rahmawati & Kurnia, 2017).

Secara Simultan, variabel Mutasi kerja (X1), Rotasi kerja (X2), berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka Mutasi dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan dapat diterima . Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Henno Veva Raisyah menghasilkan kesimpulan bahwa Mutasi kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Raisyah, 2020).

Erna Oktaviani Simamora, Dionisius Sihombing (2023) dalam Jurnal Internasional yang berjudul “ The Effect of Job Rotation on Employees’ Performance at PT PLNHumbang Hasundutan District Area “ yang diterbitkan di Journal of Digital Economics and Business (MINISTAL) Vol. 2, No. 1, 2023 : 245-258, The results of this study shows that Job mutation affect the employee performance in the amount of 55,6%. Job rotation affect the employee performance in the amount of 39,2%. Job mutation and job rotation simultaneously the employee performance thr amount of 32,7%.

## KESIMPULAN

Secara parsial Mutasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Padang Kencana. Dapat dilihat dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel Mutasi kerja (X1) adalah 7,680 atau lebih besar dari t tabel 0,2609. Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Secara parsial Rotasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Padang Kencana. Dapat dilihat dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung pada variabel Rotasi kerja (X2) menunjukkan angka 3,851 atau lebih besar dari t tabel 0,2609.. Hal tersebut membuktikan hipotesis variabel Rotasi kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Mutasi Kerja (X1) dan Rotasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Padang Kencana. Dengan nilai Signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka Mutasi dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan dapat diterima. Mutasi Kerja dan Rotasi kerja bisa dilaksanakan secara periodik, mengingat ada pengaruhnya ke kinerja dan diharapkan karyawan tidak bosan, mendapat tantangan baru, skill baru dan tentu pengetahuan baru termasuk bisa sosialisasi dengan team kerja lain.. Dengan menerapkan hal tersebut, maka diharapkan karyawan lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Perusahaan juga harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi yang mampu tetap loyalitas meski dilakukan mutasi dan rotasi kerja tersebut.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya untuk menggali dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan cara metode yang berbeda untuk membandingkan antara metode penelitian satu dengan cara metode yang lain sehingga ketika Perusahaan melakukan sistem mutasi kerja dan rotasi kerja, para karyawan siap dan merespon baik sebagai tambahan skill, pengetahuan dan lingkungan team work yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Jayadi, A., & Safriani, A. (2019). ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI KEPEGAWAIAN OLEH KEPALA DAERAH DI KABUPATEN MAJENE. *Alauddin Law Development (ALDEV)*, 1(1), 1–13.
- Daspar, D., & Huda, M. (2021, January 25). *Effect of Work Environment and Motivation of Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303822>
- Erna Oktaviani Simamora, & Dionisius Sihombing. (2023). The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 245–258. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355>
- Fajar, N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant.
- Hairani, R. W. (2021). *PENGARUH MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG*. [S-1 thesis]. UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Huda, M., Hartati, N., Safitri, W., & Religia, Y. (2023). Influence of Just In Time Toward Corporate Performance: Mediating Role Of Total Quality Management. *DEAL: International Journal of Economics and Business*, 1(1), 24–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/deal.v1i01.2684>
- Miftakul Huda, Fais Dimas Prasetya, Wiji Safitri, & Rismawati. (2024). Peran Kepribadian sebagai Moderasi Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 16(1), 51–67. <https://doi.org/10.37151/jsma.v16i1.167>
- Rahmawati, R., & Kurnia, M. (2017). The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. *URECOL*, 8(1), 377–390.

**Inna Nisawati Mardiani.** *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padang Kencana*

Raisyah, H. V. (2020). *PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO MEDAN* [Skripsi S1]. UNIVERSITAS MEDAN AREA.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.