

**PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM  
TIRTA NAULI SIBOLGA**

**Jen Harjono Manalu, S.E<sup>1</sup>, Rosmita Ambarita, S.Pd., M.Hum., M.M<sup>2</sup>, Drs. H.  
Kaharuddin, S.E., M.A., M.M<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah,  
manalujenharjono@gmail.com.

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah, rosmitta079@gmail.com. <sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah,  
simamorakaharuddin63@gmail.com.

---

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Received : 01 Agustus 2024

Revised : 16 Agustus 2024

Accepted : 17 Agustus 2024

**Keywords:** Mutation, Rotation  
and Work Motivation

**Kata Kunci:**

Mutasi, Rotasi dan Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*The abstract is a brief summary of the entire article's contents. The abstract is written clearly, concisely and using powerful sentences in a paragraph of 150-200 words. The abstract should be able to help the reader understand the points out the essential parts of the article. It should give a clear general description of the article's contents. Abstract writing consists of four main parts arranged in sequence. The first part explains the primary objectives and research problem(s) discussed. The second part explains basic design of research methods. The third part explains the major findings or results as the results of the analysis. The fourth part outlines the interpretation and conclusions. Abstracts are not allowed to put an extensive background, cite a literature, using abbreviations or unfamiliar terms, include sort statistics, tables, figures or references to those tables/figures. The abstract is not allowed to add information not contained in the original work. The abstract is not for defining a term. The abstract is presented in both Bahasa Indonesia and English.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau deskripsi tentang apa yang ada atau sudah terjadi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2023.

Untuk penelitian ini populasi berjumlah 129 orang, diambil dari seluruh pegawai Perumda Tirta Nauli Sibolga. Kemudian, dikerjakan jumlah populasi diatas 100 orang, maka penulis mengambil 25 % dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek dan sumber datanya primer.

Dari hasil uji instrument diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation, lebih besar dari 0,300 dan nilai Cronbach's Alpha setiap variabel diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan valid dan reliabelitas. Dan uji asumsi klasik diperoleh data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal. Dari hasil pengujian data, diperoleh hasil nilai t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## **PENDAHULUAN**

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan dan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Lasa dalam Susilawati (2013:3) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan mutasi dan rotasi kerja. Mutasi dan rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada karyawan.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya pelayanan, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Perlu adanya sesuatu yang dapat memacu dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, salah satu faktor terpenting yakni sumber daya manusia. Notoatmodjo (2007:31) menjelaskan "kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari kinerja atau produktivitas karyawan tersebut".

## **LITERATURE REVIEW**

### **1. Mutasi Kerja**

Mutasi merupakan agenda mentransfer karyawan dari lingkungan kerja yang satu ke lingkungan kerja yang lain. Namun demikian mutasi tidak seyogyanya serupa dengan kegiatan memindahkan. Menurut Priansa (2014: 169) mutasi bisa diartikan merupakan "Aktivitas pemindahan kerja dari karyawan sebuah instansi. Mutasi mencakup aktivitas mengoper karyawan, pemindahan identitas/jabatan ketenagakerjaan dan semacamnya. Adapun pemindahan Cuma dalam batasan

mentransfer karyawan dari satu lingkungan ke lingkungan lain.

Menurut Hasibuan (2015:102) mutasi merupakan suatu pembaharuan kedudukan atau pangkat atau lokasi atau wewenang yang dijalankan baik dengan model horizontal atau vertikal (lewat promosi dan demosi) pada suatu perusahaan. ng tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai bermaksud sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, jika cara bekerja karyawan baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang efektif, namun jika kinerja karyawan buruk, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang tidak berkualitas Wirawan (2009).

## **2. Rotasi Kerja**

Rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan SDM. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja lebih baik.

Menurut Edwan (2013:74) mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.

Menurut Nurdiana (2016:51) rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi.

## **3. Motivasi Kerja**

Manullang (2013:47) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat mengejar suatu keinginan dan tujuan tertentu.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013:52) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal komparatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sialen (2018) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai produser penelitian yang menghasilkan angka berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Dalam melakukan pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif agar mempermudah jalannya penelitian. Penelitian kuantitatif menggunakan data untuk perhitungan guna mendeskripsikan data yang sudah diperoleh sehingga lakan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yakni X1(Mutasi kerja), X2 (Rotasi kerja) dan variabel Y ( Motivasi kerja)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara melihat *Corrected item total correction* program SPSS 23 *for windows*. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*Corrected item total correction*) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun output dari pengujian validitas untuk variabel X1 (Mutasi) sebagai berikut

#### **Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (Mutasi Kerja)**

No Item Pernyataan	Corrected item total correction	r kritis	Ket
1	0,773	0,300	Valid
2	0,745	0,300	Valid
3	0,636	0,300	Valid
4	0,854	0,300	Valid
5	0,759	0,300	Valid
6	0,661	0,300	Valid
7	0,658	0,300	Valid
8	0,739	0,300	Valid
9	0,797	0,300	Valid
10	0,753	0,300	Valid
11	0,661	0,300	Valid
12	0,658	0,300	Valid
13	0,739	0,300	Valid
14	0,797	0,300	Valid
15	0,753	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel X2 (rotasi kerja) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. Kemudian, Output dari pengujian validitas untuk variabel Y, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi kerja)**

No Item Pernyataan	Corrected item total correction	r kritis	Hasil
1	0,727	0,300	Valid
2	0,367	0,300	Valid
3	0,711	0,300	Valid
4	0,789	0,300	Valid
5	0,814	0,300	Valid
6	0,694	0,300	Valid
7	0,823	0,300	Valid
8	0,729	0,300	Valid
9	0,646	0,300	Valid
10	0,824	0,300	Valid
11	0,694	0,300	Valid
12	0,823	0,300	Valid
13	0,729	0,300	Valid
14	0,646	0,300	Valid
15	0,824	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS-23, 2023

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel (Motivasi kerja) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus cronbach's alpha. Berdasarkan pengolahan data tabulasi variabel X1, X2 dan variabel Y dengan menggunakan SPSS Windows, maka diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
1	Mutasi (X <sub>1</sub> )	0,951	Reliabel
2	Rotasi (X <sub>2</sub> )	0,945	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,949	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS-23, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*, untuk variabel X1 (Mutasi) sebesar 0,951, untuk variabel X2 (Rotasi) sebesar 0,645 dan untuk variabel Y (Motivasi kerja) sebesar 0,949, ini lebih besar dari 0,600 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.915	7.629		2.217	.035		
Mutasi	.779	.103	.719	7.560	.000	.987	1.013
Rotasi	.132	.108	.232	2.216	.234	.987	1.013

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

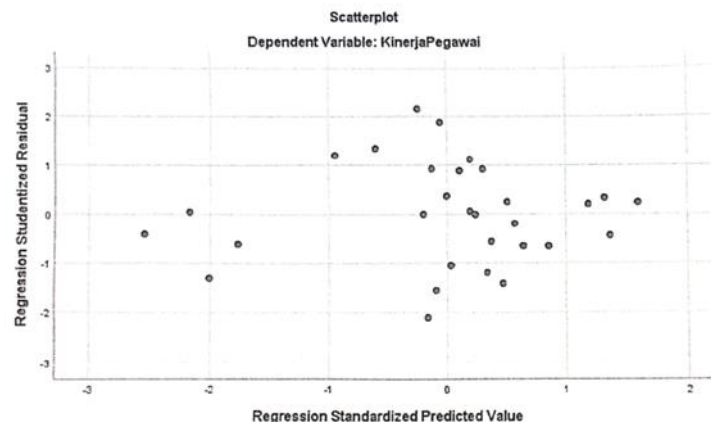
Pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai variance inflation factor (VIF)  $< 10$ , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketikasamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Data dikatakan lolos uji heterokedastisitas jika berdasarkan uji grafik scatterplot pola menyebar tidak merata dan tidak membentuk pola.

Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola grafik scatterplot antara SRESID (sumbu Y) dan ZPRED (sumbu X) yang telah distudentized.

**Gambar 4.14 Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.14 di atas, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 5. Uji Parsial (Uji t)

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara nilai X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak.

Untuk penguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows*, yaitu :

**Tabel 4.15 Uji T****Tabel. 4.20**  
**Output t hitung**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.915	7.629		2.217	.035		
Mutasi	.779	.103	.719	7.560	.000	.987	1.013
Rotasi	.132	.108	.232	2.216	.234	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15, maka dapat diketahui :

1. Variabel rotasi memiliki nilai t statistik yaitu 2,216 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,048 ( $2,165 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $0,234 > 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara rotasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Variabel mutasi memiliki nilai t statistik yaitu 7,560 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048 ( $7,560 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap motivasi kerja, maka hipotesis yang ke 3 dapat diterima.

#### 6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersamaan-sama terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26 :

**Tabel 4.16 Uji F****Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3669.114	2	1834.557	28.640
	Residual	1857.605	30	64.055	
	Total	5526.719	32		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi, Mutasi

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 28.640 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung  $> F$  table, yaitu  $28.640 > 4,17$  sehingga penelitian ini menolak  $H_0$  dan membuktikan bahwa variabel independen mutasi dan rotasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara simultan. Karena tinggal probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen kinerja pegawai.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya mutasidan rotasi kerja yang dilakukan Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Dari uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation, lebih besar dari 0,300 dan nilai Cronbach's Alpha, setiap variable diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid dan reliabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi , 2011, metode penelitian bisnis,Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.  
Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara
- Irham.(2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- J. Supranto. (2016). Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga