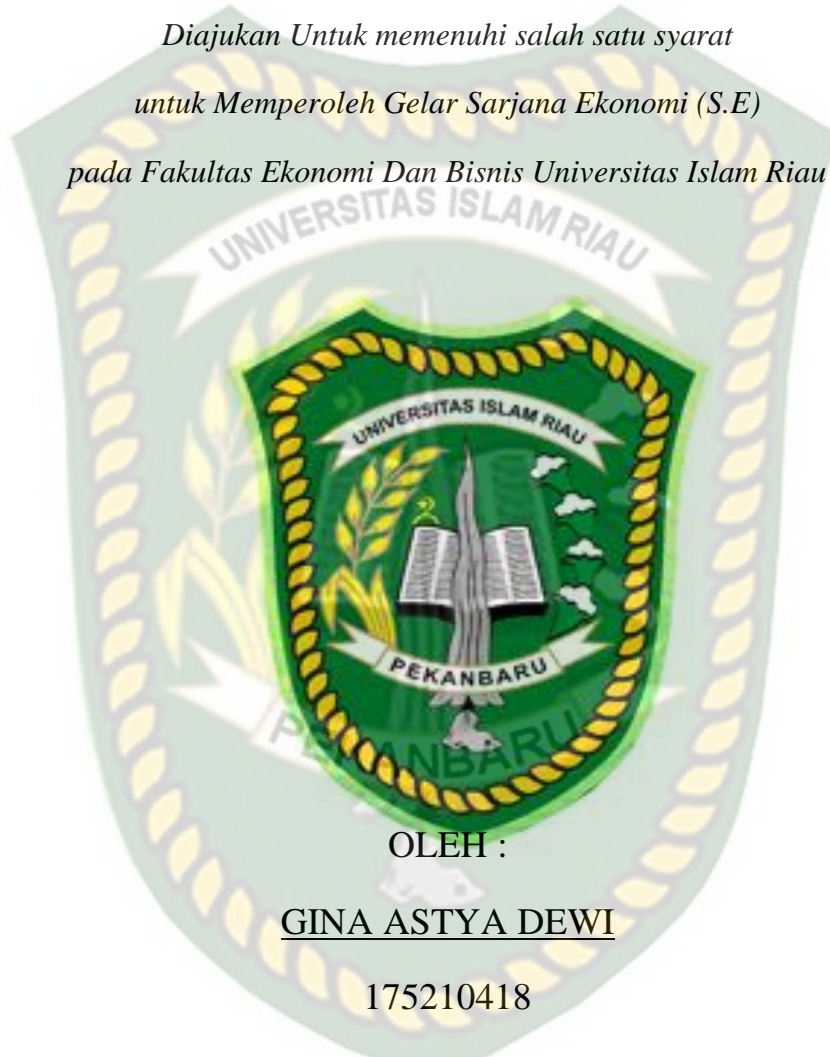


SKRIPSI

PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PT.TUNGGAL PERKASA PLANTATION

*Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

GINA ASTYA DEWI

175210418

PROGRAM STUDI MANAJEMAN S1

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2020/ 2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : GINA ASTIA DEWI
NPM : 175210418
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT TUNGGAL PERKASA PLANTATION
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRAMATI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 09 desember 2021

Saya yang membuat pernyataan,



GINA ASTIA DEWI
NPM. 175210418

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.TUNGGAL PERKASA PLANTIATION

GINA ASTIA DEWI

NPM: 175210418

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation. Populasi pada penelitian ini diambil tahun 2021 yaitu sebanyak 1.973 orang. Dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan yang diberikan pada karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation. Metode dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 yaitu menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang terdiri dari Rsquare, uji T parsial, Uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan rotasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation.

Kata Kunci: Mutasi, Rotasi, dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF MUTATION AND ROTATION ON EMPLOYEES WORK MOTIVATION PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION

GINA ASTIA DEWI

NPM: 175210418

The purpose of this study was to determine the effect of mutation and rotation on employees work motivation PT.Tunggal Perkasa Plantiation. The population in this study were PT.Tunggal Perkasa Plantiation in 2021, namely as many as 1.793 people. By using the slovin formula, the number of samples in this 95 respondents. Data collection techinques in study used a questionnaire containing questions given employees PT.Tunggal Perkasa Plantiation. The method in this study used SPSS version 20, namely using multiple linear regression analysis methods conssting or R square, partial T test, Simultaneous F test. The results showed that the mutation and rotation had a positive and significant effect on employees work motivation .

Keywords : Mutation, Rotation, and Employees work motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat Dan karunia-nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan satu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul “ **Pengaruh mutasi Dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa plantation**” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penelitian ini penulis juga banyak mendapatkan bantuan baik moril maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus Dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat:

1. Kepada orang tuaku papa tercinta Salim terimakasih banyak atas dukungannya dan Alm mama tercinta Dafatiah yang sudah berada disurga. Dan kepada saudara ku Iga Putri, Dika Rasyidi dan Meyla Sarimawarni, terimakasih ku ucapkan karena telah membantuku baik dari segi moril maupun materil serta juga selalu mendukungku demi terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak rektor Universitas Islam Riau tercinta Prof. H. Syafrinaldi SH., MCL

3. Ibu DR. Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Bapak Abd.Razak Jer, SE. M.Si selaku ketua program studi manajemen fakultas ekomonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Prof Indrahastuti SE.MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Bapak/ibu dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis semasa kuliah.
7. Pihak perusahaan PT. Tunggal Perkasa Plantiations yang telah berkenaan mengizinkan saya untuk dapat meneliti di perusahaan tersebut.
8. Terimakasih kepada Rizky Juniadi yang telah banyak support saya dalam mengerjakan penulisaan ini.

9. Dan terimakasih kepada teman-teman saya yang telah membantu saya dalam menyiapkan penulisan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT sehingga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru

GINA ASTIA DEWI

175210418

DAFTAR ISI

<u>ABSTRAK</u>	i
<u>ABSTRACT</u>	ii
<u>KATA PENGANTAR</u>	iii
<u>DAFTAR ISI</u>	vii
<u>DAFTAR TABEL</u>	x
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xiii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	xiv
<u>BAB I</u>	i
<u>PENDAHULUAN</u>	1
<u>1.1. Latar Belakang</u>	1
<u>1.2. Perumusan Masalah</u>	11
<u>1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian</u>	11
<u>1.4. Sistematika Penulisan</u>	13
<u>BAB II</u>	15
<u>Telaah pustaka</u>	15
<u>2.1 Mutasi kerja</u>	15
<u>2.1.1. Manfaat mutasi</u>	16
<u>2.1.2. Tujuan pelaksanaan mutasi</u>	17
<u>2.1.3. Dasar-Dasar Pelaksanaan Mutasi</u>	17
<u>2.1.4. Sebab dan Alasan Mutasi</u>	18
<u>2.2. Rotasi kerja</u>	21
<u>2.2.1. Prinsip dan Tujuan Rotasi Kerja</u>	23
<u>2.2.2. Dasar-Dasar rotasi kerja</u>	26
<u>2.2.3 Jenis Rotasi</u>	27
<u>2.2.4 Sebab dan Alasan Rotasi Kerja</u>	28
<u>2.2.5. Ruang lingkup rotasi kerja</u>	29
<u>2.2.6. Pendekatan Rotasi Kerja dari Segi Waktu</u>	30
<u>2.2.7. Penolakan dalam Rotasi Kerja</u>	31

2.3. <u>Motivasi kerja</u>	32
2.3.1. <u>Pengertian Motivasi</u>	32
2.3.2. <u>Tiga Elemen Motivasi</u>	33
2.3.3. <u>Tujuan Motivasi</u>	34
2.3.4. <u>Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi</u>	35
2.3.5. <u>Pendekatan-pendekatan teori motivasi</u>	36
2.4. <u>Penelitian Terdahulu</u>	39
2.5. <u>Kerangka Pemikiran</u>	41
.....	41
2.6 <u>Hipotesis Penelitian</u>	41
BAB III	42
<u>Metodologi Penelitian</u>	42
3.1. <u>lokasi dan Objek Penelitian</u>	42
3.2. <u>Operasional Variabel</u>	42
3.3. <u>Populasi dan Sampel</u>	47
3.4. <u>Jenis dan Sumber Data</u>	48
3.5. <u>Teknik pengumpulan Data</u>	49
3.6. <u>Teknik Analisis Data</u>	50
BAB IV	54
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
4.1. <u>Sejarah Singkat Perusahaan</u>	54
4.2. <u>Letak geografis PT. Tunggal Perkasa Plantiation</u>	55
4.3. <u>Struktur organisasi perusahaan</u>	Error! Bookmark not defined.
BAB V	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN	57
5.1. <u>Identitas Responden</u>	57
5.1.1. <u>Tingkat Umur Responden</u>	57
5.1.2. <u>Jenis Kelamin Responden</u>	59
5.1.3. <u>Lama Bekerja Responden</u>	59
5.2. <u>Uji Kualitas Data</u>	61
1. <u>Uji Validitas</u>	61

<u>2.Uji Reliabilitas</u>	63
<u>5.3. Analisis Mutasi karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation</u>	64
<u>5.4.Pengaruh Rotasi kerja pada PT.Tunggal Perkasa Plantation</u>	83
<u>5.5. Motivasi kerja</u>	94
<u>5.6.Uji Asumsi Klasik</u>	102
<u>5.6.1. Uji Normalitas</u>	102
<u>5.6.2. Analisa Regresi Linier Berganda</u>	104
<u>5.7.Uji Hipotesis</u>	106
<u>5.7.1.Uji Parsial (Uji t)</u>	106
<u>5.7.2.Uji Simultan (Uji f)</u>	107
<u>5.7.3 Koefisien Determinasi (R²)</u>	109
<u>5.8.Pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation secara parsial</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB VI</u>	112
<u>KESIMPULAN DAN SARAN</u>	112
<u>6.1.Kesimpulan</u>	112
<u>6.2. Saran</u>	113
<u>Daftar Pustaka</u>	115

DAFTAR TABEL

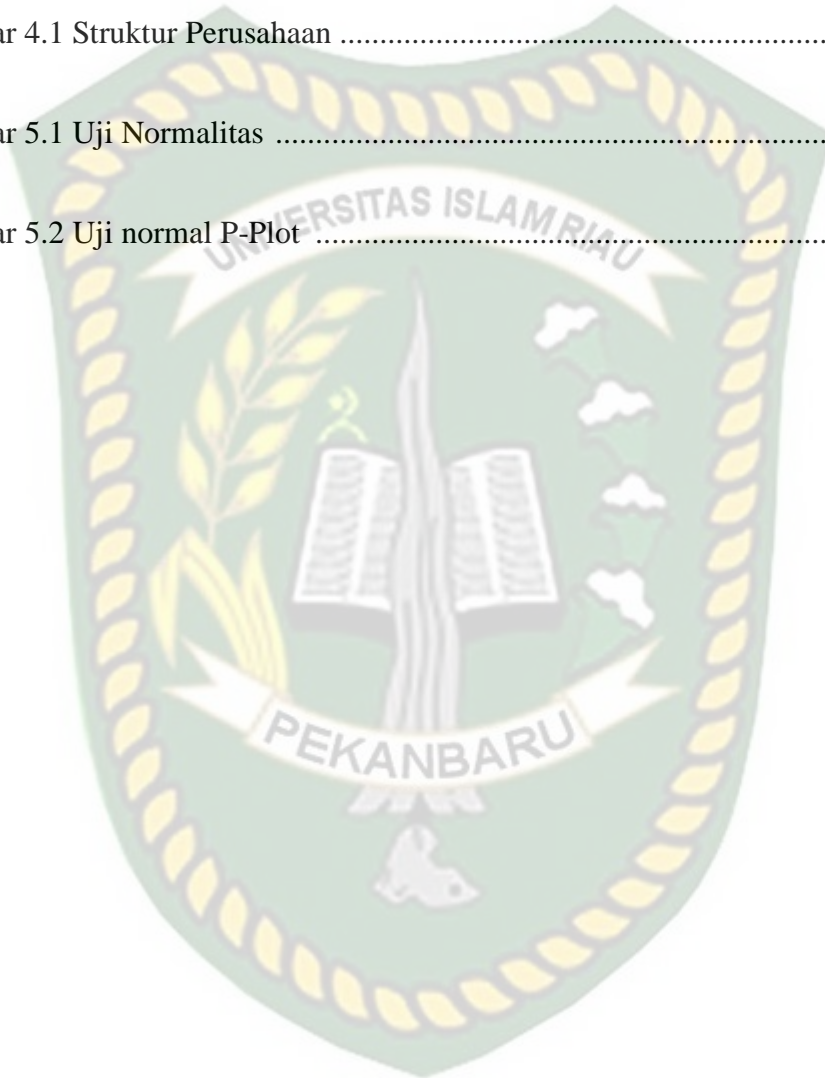
Tabel 1.1 Data mutasi karyawan	4
Tabel 1.2 Data rotasi kerja karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 operasional Variabel	40
Tabel 5.1 Tingkat umur Responden	55
Tabel 5.2 Berdasarkan jenis Kelamin	56
Table 5.3 Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 5.4 Uji Validitas Mutasi	58
Tabel 5.5 Uji Validitas Rotasi	59
Table 5.6 Uji Validitas Motivasi Kerja	60
Table 5.7 Uji Reabilitas	61
Tabel 5.8 Tingkat lamanya kerja Karyawan	62
Tabel 5.9 Tingkat Loyalitas Kerja	64
Table 5.10 Pengetahuan akan luang linkup kerja	65
Table 5.11 Kemampuan dalam Menyelesaikan Tugas	66
Table 5.12 Mudah Mengoperasikan Alat	67

Tabel 5.13 Kemampuan sesuai Jabatan	68
Tabel 5.14 Permintaan Karyawan	69
Tabel 5.15 Kebutuhan Karyawan	70
Tabel 5.16 Permintaan perusahaan	71
Table 5.17 kebutuhan Perusahaan	72
Tabel 5.18 Tingkat Pemahaman Prosedur kerja	73
Tabel 5.19 Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja	74
Table 5.20 Keseriusan Kerja	75
Table 5.21 Ketaatan pada aturan perusahaan berdedikasi pada perusahaan	77
Tabel 5.22 Rekapitulasi Variabel Mutasi	78
Tabel 5.23 Output dan produktivitas meningkat	81
Tabel 5.24 Semangat kerja meningkat	82
Tabel 5.25 jumlah kesalahan yang diperbuat menurun	83
Tabel 5.26 Absensi Karyawan semakin baik	84
Table 5.27 Disiplin karyawan semakin baik	85
Table 5.28 jumlah tenaga kerja yang optimal	86
Table 5.29 Kekurangan tenaga kerja	87

Tabel 5.30 Karyawan mengudurkan diri	88
Table 5.31 Karyawan pensiun	89
Table 5.32 Rekapitulasi variable Rotasi	90
Table 5.33 Keterampilan dan Kemampuan	93
Tabel 5.34 Rasa Tanggung Jawab	94
Table 5.35 inisiatif dan Kreativitas	95
Tabel 5.36 selalu berusaha memenuhi hidup dan kebutuhan kerja	96
Tabel 5.37 Senang memperoleh pujian dari apa ayang dikerjakan	97
Table 5.38 Bekerja untuk memperoleh insentif	98
Table 5.39 Rekapitulasi variable Motivasi kerja	100
Table 5.40 Analisis regresi linier berganda	105
Tabel 5.41 Uji Parsial(uji T)	107
Tabel 5.42 Uji F	109
Tabel 5.43 koefisiensi Dererminasi(R^2)	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan	54
Gambar 5.1 Uji Normalitas	103
Gambar 5.2 Uji normal P-Plot	104



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Output Spss

Lampiran 4 Dokumentasi PT.Tunggal Perkasa Plantiation



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Esensialnya peningkatan mutu tenaga kerja dalam perusahaannya untuk mengembangkan tingkat efisiensi dan efektifitas hasil kerja dari tenaga kerja. Langkah atau model yang digunakan dalam meningkatkan mutu dari tenaga kerja salah satunya melalui mutasi dan juga rotasi kerja. Mutasi merupakan tahapan yang secara legal sah dilaksanakan di sebuah institusi. Mutasi merupakan ketentuan yang mesti dijalankan. Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, adalah satu dari banyak aturan terkait pegawai, yang di sana diatur pula mengenai tahapan dan aturan dari mutasi. Maka dari itu, mutasi mesti dimengerti sebagai sebuah peluang sebab melalui mutasi, tenaga kerja banyak diberikan keuntungan saat membahas mengenai karir tenaga kerja.

Motivasi merupakan faktor yang paling penting menentukan bagi seseorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis Dan Jackson ,2009).

Sedangkan menurut Supardi dan Anwar(2004)mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Demi tercapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi,karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wibowo(2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,mengarahkan,menjaga,menunjukkan intesitas,bersifat terus menerus Dan adanya tujuan impinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya,yaitu karyawan oleh karna itu,sudah menjadi kewajiban dari seseorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berpestasi. Kemampuan bahawan untuk dapat berpestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Mutasi memang peristiwa yang unik di lingkungan Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation. Esensialnya peningkatan mututenaga kerja dalam perusahaan yakni mengembangkan tingkat efesiensi dan efektifitas hasil kerja dari tenaga kerja. Langkah atau model yang digunakan dalam meningkatkan mutu dari tenaga

kerjasalah satunya melalui mutasi dan juga rotasi kerja. Mutasi merupakan tahapan yang secara legal sah dilaksanakan di sebuah institusi. Mutasi merupakan ketetapan yang mesti dijalankan. Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007 Tentang Organisasi perangkat Daerah, adalah satu dari banyak aturan terkait pegawai, yang di sana diatur pula mengenai tahapan dan aturan dari mutasi. Maka dari itu, mutasi mesti dimengerti sebagai sebuah peluang sebab melalui mutasi, tenaga kerja banyak diberikan keuntungan saat membahas mengenai karir tenaga kerja.

Di sisi yang memiliki kenyamanan dengan pangkat dan tempat kerjanya mutasi merupakan sebuah hasil yang tidak diinginkan. Pada kejadian yang serupa untuk sejumlah tenaga kerja mutasi dianggap sebagai sebuah keberuntungan. Pemicunya dapat disebabkan kebosanan dengan keadaan kerja maupun keinginan memperoleh beban tugas baru tantangan atau pangkat baru. Alasan tersebut yang menyebabkan mutasi sebagai model sanksi, dimulai dari aneka macam pandangan mengenai lingkup kerja. Jika mengacu pada pandangan umum lingkup kerja acap kali diartikan dengan bebas oleh publik dan kepala atau tenaga kerja. Lahan basah dan kering digunakan sebagai istilah untuk mendeskripsikan terdapatnya beban tanggung jawab dan kesempatan kerja antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Pandangan tersebut yang menyebabkan pemberian definisi yang bermacam-macam terkait dengan mutasi.

Table 1.1 data Mutasi karyawan PT Tunggal Perkasa Plantantion tahun 2021

No	Bulan	jumlah karyawan mutasi(orang)	Persentase
1	30 Januari	15	0,76%
2	28 Februari	25	1,26%
3	31 Maret	40	2,02%
4	30 April	30	1,52%
5	31 Mei	15	0,76%
6	30 Juni	17	0,86%
7	31 Juli	30	1,52%
8	30 Agustus	30	1,52%
9	30 September	32	1,62%
10	31 Oktober	20	1,01%
11	30 November	50	2,53%
12	31 Desember	15	0,76%
	jumlah	319	16,16%

Sumber: Data Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation

Dari data yang diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang mengalami mutasi setiap bulannya. Dari data tersebut terdapat jumlah karyawan atau populasi pada PT.Tunggal Perkasa Plantiation 1973 karyawan dalam setahun sebanyak 319 karyawan yang harus dimutasi dengan persentase sebanyak 16,16% pada tahun 2021.

Sering kali hasil kerja karyawan menunjukkan naik turun. Keadaan tersebut ditimbulkan akibat terlalu lamanya karyawan bertugas di jenis tugas yang serupa. Keadaan ini, bisa mendatangkan rasa bosan dan bahkan tingkat jenuh yang tinggi di seputaran tenaga kerja. Dalam hal meminimalisir atau mencegah rasa jenuh dan juga bosan para tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, apabila organisasi atau lembaga mengambil langkah contohnya dengan menjalankan rotasi kerja bagi karyawan. Rotasi kerja ini bisa dijalankan oleh organisasi atau lembaga secara berkesinambungan dan berkelanjutan dengan maksud supaya melalui rotasi kerja itu bisa menaikkan tingkat motivasi dan hasil kerja dari tenaga kerja.

Menyadari tugas berat ini perusahaan harus dilakukan upaya-upaya positif dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terjadwal dan berkesinambungan agar karyawan tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Kondisi ini diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di suatu unit atau satu pekerjaan saja, akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti tidak sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/ karyawan secara berkala.

Rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman

kegiatan karyawan (Robbins, Perilaku Organisasi, Jakarta: indeks kelompok Gramedia 2006:15) (dalam Gulfa Sari 2018). Rotasi pekerjaan dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang insentif dan reward serta kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut Hasibuan (2005:22) (dalam Gulfa Sari 2018), rotasi pekerjaan adalah perubahan posisi/jabatan, tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada karyawan, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi pekerjaan dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif.

Rotasi kerja juga penting dilakukan di perusahaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation. Rotasi penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ibid, 50) hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerjaan perusahaan. Penerapan rotasi kerja di sebuah organisasi/lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja seseorang pegawai/karyawan, dan sebagai salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut seharusnya

dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Kebijakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari organisasi/lembaga tempat bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kendati demikian penempatan kerja karyawan dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal ini yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi ditempat pekerjaan yang baru.

Tabel 1. 2 Data Rotasi Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation

2021

No	Bulan	jumlah karyawan rotasi (orang)	Persentase
1	31 januari	45	2,28%
2	28 Februari	35	1,77%
3	31 Maret	40	2,02%
4	30 April	58	2,93%
5	31 Mei	60	3,04%
6	30 Juni	66	3,34%
7	31 Juli	76	3,85%
8	30 Agustus	82	4,15%
9	30 September	88	4,46%
10	31 Oktober	96	4,86%
11	30 November	80	4,05%
12	31 Desember	50	2,53%
	jumlah	776	39,33%

sumber: Data karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah karywan yang mengalami rotasi setiap bulannya. Persentase tersebut didapat dari jumlah total karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation sebanyak 1973 karyawan. Pada data tersebut

terdapat 776 karyawan yang mengalami rotasi dengan nilai presentase 39,33% pada tahun 2021.

Perusahaan PT. Tunggal Perkasa Platiation menginga perusahaan merupakan suatu unit kerja yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang harus bekerja semaksimal mungkin agar dapat memberikan layanan optimal kepada pengguna. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu semakin ditingkatkan terus misalnya dengan pelatihan dan rotasi kerja. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja, mengatasi kekurangan, mencapai kualitas kerja yang maksimal, serta menambahkan keterampilan dan pengalaman kerja karyawan.

Mutasi merupakan suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, dan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi). Namun bagi sebagian besar karyawan masih juga tidak setuju adanya mutasi kerja. Sebab karyawan tidak siap untuk dipindahkan ke daerah yang mungkin saja terpencil dan jauh dari keluarga. Sedangkan rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih kepada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas yang cenderung berbeda. Tujuan nya rotasi diadakan untuk menghindari rasa jenuh pada karyawan.

PT. Tunggal Perkasa Plantiation merupakan perusahaan swasta yang menerapkan mutasi dan rotasi kerja setiap tahunnya. Dijalankannya mutasi dan juga rotasi kerja dimaksudkan mendorong motivasi dan meningkatkan pengetahuan kerja dari tenaga kerja. Setiap periodenya kebanyakan karyawan

mendapatkan mutasi dan rotasi kerja. Karyawan yang telah mengalami mutasi oleh rekannya, hasil kerjanya dapat lebih optimal ataupun malah semakin turun tergantung sebab dari tenaga kerja tersebut dimutasikan. Dan di sisi lain tenaga kerja yang telah mengalami rotasi akan diberikan penilaian baik atau buruk tergantung dari nilai hasil kerja atau prestasi yang dicapai. Mutasi dan rotasi diadakan dengan adanya kepentingan perusahaan. Namun bagi karyawan yang mengalami mutasi dan rotasi tentunya tidak perlu khawatir dikarena perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan nya bagi dari segi pendidikan maupun dari segi kesehatan

. Penerapan mutasi dan rotasi kerja pada PT.Tunggal Perkasa Plantiation ini tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan,karena karyawan belum semua merasa nyaman dengan adanya mutasi dan rotasi kerja ini. Dengan kata lain,tidak semua karyawan di mutasi dan rotasi, dan kebijakan yang diterapkan juga 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 dan Rotasi terhadap motivasi kerja PT. Tunggal Perkasa Plantiation”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada latar belakang maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation?
3. Apakah mutasi dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation
- c) Untuk mengidentifikasi pengaruh mutasi dan rotasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal perkasa Plantation
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari selama masa perkuliahan di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR, terutama tentang manajemen sumber daya manusia .

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan strategi apa yang akan digunakan perusahaan untuk merencanakan mutasi dan rotasi yang mana untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan..

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang mana bisa melakukan peneliti yang sama dengan objek yang berbeda.

1.4. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab yang mana masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun kelima bab tersebut yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang dari masalah-masalah pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian hipotesis dan sistematika penulisan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang segala aspek yang erhubungan dengan mutase, rotasi dan motivasi kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, operasional variable, populasi dan smapel, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

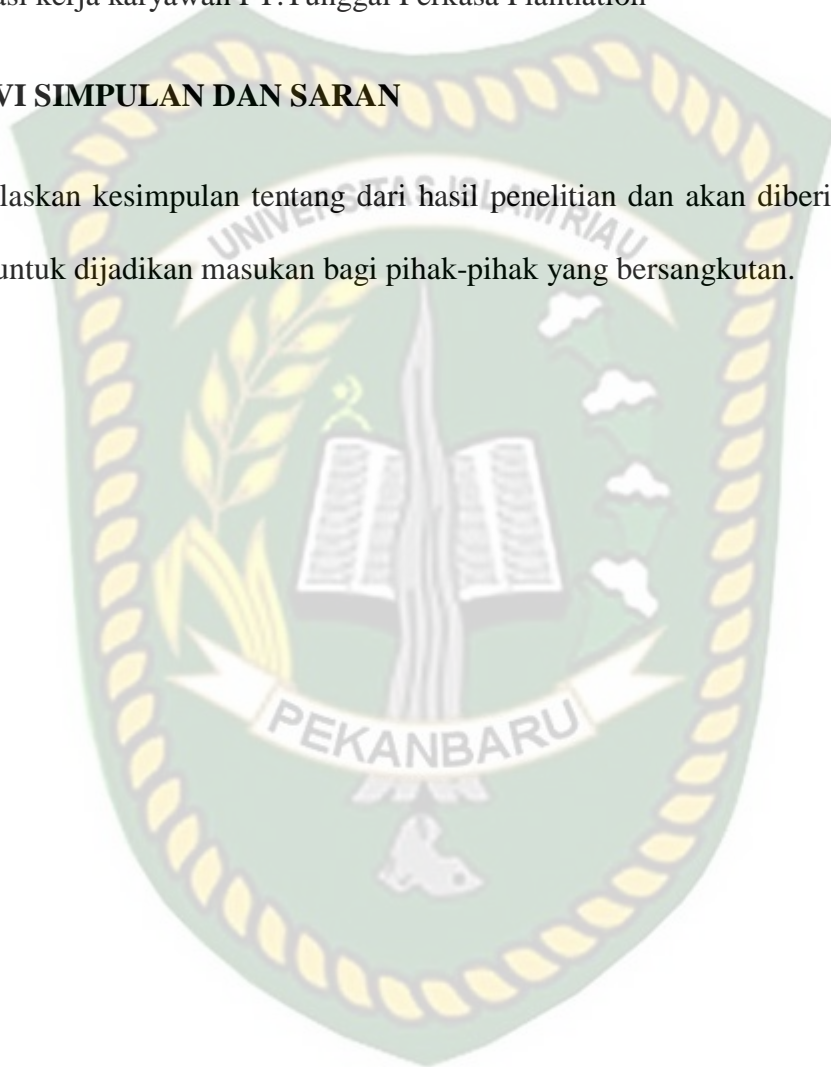
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas organisasi.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan analisis pengaruh mutase dan rotasi terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan kesimpulan tentang dari hasil penelitian dan akan diberikan berapa saran untuk dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Mutasi kerja

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

Pengoperan tenaga kerja dalam setiap institusi baik instansi negara ataupun perusahaan dinyatakan lewat istilah mutasi. Terdapat aneka macam istilah pengoperan yang dipakaipada masing-masing institusi, untuk istilah yang lazim dipakai yakni mutasi. Berdasarkan pandangan dari Hasibuan istilah-istilah yang serupa definisinya dengan mutasi yakni diantaranya pengoperan, pengalih tugas, transfer dan rotasi tenaga kerja. Mutasi merupakan suatu pembaharuan kedudukan atau pangkat atau lokasi atau wewenang yang dijalankan baik dengan model horizontal atau juga vertikal(lewat promosi atau demosi) pada suatu perusahaan(Hasibuan, 2015:102-103).

Berdasarkan pandangan dari Hasibuan mutasi merupakan pergantian dari kedudukan/pangkat/lokasi/wewenang yang dijalankan baik dengan model

horizontal atau juga vertikal pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2015:102). Pada hakikatnya mutasi tergabung dalam peran pemberdayaan tenaga kerja, sebab targetnya guna menaikkan tingkat keefisienan dan keefektifan tugas dalam organisasi tersebut.

Sehingga bisa dipahami bahwa mutasi didefinisikan sebagai pergantian terkait pengoperan kerja atau pangkat lain dengan maksud pada pangkat/posisi yang baru itu tenaga kerja akan lebih maju.

2.1.1. Manfaat mutasi

Pengimplementasian mutasi karyawan memiliki banyak keuntungan yang amat memberikan pengaruh bagi keahlian dan rasa aman terhadap kerja karyawan yang menimbulkan suatu dampak positif bagi organisasi terkait.

Mutasi tenaga kerja tersebut adalah salah satu cara dalam agenda peningkatan manajemen yang berperan guna menaikkan tingkat efektifitas secara menyeluruh dalam tugas dan wewenangnya dengan menambah pengetahuan dan menciptakan kebiasaan dengan aneka macam dimensi dari operasional organisasi.

Berdasarkan pandangan dari Wursanto kegunaan dari implementasi mutasi yang dijalankan oleh organisasi yaitu:

1. Mencukupi keperluan karyawan pada divisi atau unit yang minus jumlah karyawan tanpa perlu proses perekrutan dari luar.
2. Mencukupi harapan tenaga kerja sebagaimana minat dan cakupan wewenang dari tiap-tiap tenaga kerja.

3. Memberikan jaminan kepercayaan tenaga kerja bahwa mereka tidak akan dibebastugaskan karena minimnya keahlian ataupun keterampilan tenaga kerja tersebut.
4. Mendorong motivasi kerja dari tenaga kerja.
5. Mencegah kebosanan tenaga kerja pada tugasnya, pangkat dan lingkungan kerja yang serupa.

2.1.2. Tujuan pelaksanaan mutasi

menurut Saksono tujuan mutasi adalah:

1. Untuk memberikan kepastian (*sense of security*) kepada karyawan yang bersangkutan bahwa ia akan diperlakukan secara wajar sebagaimana diharapkan oleh setiap karyawan.
2. Untuk menumbuhkan kesegaran kerja ,memperluas cakrawala pengalaman dalam rangka pembinaan karir karyawan.
3. Untuk menumbuhkan girah kerja karyaean yang bersangkutan agar produktivitas kerja lebih baik.

2.1.3. Dasar-Dasar Pelaksanaan Mutasi

Terdapat tiga mekanisme yang dijadikan acuan dalam implementasi mutasi karyawan berdasarkan pandangan dari Sjafrri yakni:

1. Seniority system

Mutasi yang didasarkan atau landasan masakerja,usia,dan pengalaman kerja dari keryawan yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif

karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

2. Spoil system

Mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3. Merit system

Mutasi yang didasarkan atas landa yang bersifat ilmiah,objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

- a) Output dan produktifitas kerja meningkat.
- b) Semangat kerja meningkat.
- c) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun .
- d) Absensi karyawan semakin baik.
- e) Disiplin karyawan semakin baik.
- f) Jumlah kecelakaan akan menurun.

2.1.4. Sebab dan Alasan Mutasi

Pandangan lain mengatakan aneka macam alasan dari munculnya mutasi sebagaimana yang disampaikan oleh Simamora. Terdapat tujuh alasan munculnya mutasi, yakni:

1. Tenaga kerja dengan riwayat yang rendah atau tindakanyang memiliki masalah yang tidak mau lagi dipekerjakan oleh pimpinan instansi.
2. Akibat adanya tindakan peletakan tenaga kerja yang tidak optimal, sehingga ketidak sesuaian tugas mungkin dapat muncul.

3. Seseorang tenaga kerja yang bisa merasa ketidak puasan dengan tugasnya yang sekarang dengan aneka macam alasan yang ada.
4. Aneka macam perusahaan ada kalanya mengawali pemindahan guna peningkatan karyawan yang lebih lanjut.
5. Organisasi selalu mendapatinya kebutuhan akan reorganisasi.
6. Membentuk jabatan-jabatan yang ada dalam jaringan promosi pokok
7. Memberikan kepuasan terhadap harapan dari masing-masing karyawan..

Mutasi atau pengoperan tenaga kerja dalam pandangan dari Hasibuan bisa timbul sebab 2 hal, yakni:

- 1) Mutasi atas kemauan tenaga kerja itu sendiri

Mutasi atas kemauan karyawan sendiri merupakan mutasi yang dijalankan atas dasar kemauan sendiri dari karyawan terkait lewat memperoleh ketetapan kepala instansi. Contohnya, disebabkan alasan keluarga guna menjaga orang tua yang telah lansia. Selanjutnya alasan kerja sama, dimana tidak bisa koordinasi dengan baik dengan karyawan lainnya sebab muncul konflik kerja atau pertikaian, kondisi kerja kurang sesuai dengan karyawan dan alasan-alasan semacamnya.

- 2) Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif merupakan mutasi sebab kemauan kepala organisasi guna menaikkan produksi dengan meletakkan tenaga kerja terkait ke posisi atau tugas yang cocok dengan keahliannya. Penyebab lain tugas produktif didasari pada

keahlian,keterampilan tenaga kerja,perilaku dan tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Aktivitas ini menekankan kewajiban karyawan guna melaksanakannya.

Indikator mutasi berdasarkan pandangan dari Hasibuan yakni:

1) Pengalaman

Mempunyai pengalaman sebagaimana kemampuannya, memiliki sederet pengalaman yang menopang tugasnya dan memiliki pengalaman yang mumpuni.

2) Pengetahuan

Paham dengan baik akan pekerjaan utama dan peran memahami aturan-aturan mengenai mutasi dan mengerti tentang target dan maksud dari mutasi.

3) Kebutuhan

Terdapatnya keperluan pada organisasi tertentu, terdapatnya kecocokan mutasi dengan keperluan dan keperluan cocok dengan lingkup pekerjaannya.

4) Kecakapan

Mempunyai keahlian sebagaimana lingkup kerjanya, mempunyai keahlian pada disiplin ilmu lainnya, mempunyai keterampilan yang mumpuni dan dibutuhkan perusahaan.

5) Tanggung jawab

Bertanggung jawab akan beban kerja dan tugasnya, dan memiliki rasa tanggung jawab akan semua ketetapan perusahaan.

2.2. Rotasi kerja

(Sutrisno,2009:75) pengertian rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda dalam pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaan dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Masalahnya dampak dari jenuh kerja ini bisa berbagai macam, mulai dari turunnya produktivitas, meningkatkan emosional diri sampai pada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kejenuhan dalam bekerja ini bisa jadi karena pekerjaan yang rutin berlangsung tahunan atau bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang meantang/kurang berarti (Sylviana Savitri,2005:93). Manfaat rotasi kerja secara umum rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

Rotasi kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan rotasi jabatan

yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rotasi kerja sendiri memiliki beberapa arti, maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dari rotasi jabatan menurut beberapa ahli:

- 1) Robins (2006:649) mengemukakan bahwa”rotasi kerja adalah proses peridodic karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan”.
- 2) Hariandja (2006:157) mengemukakan bahwa” rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan ,serta keahlian karyawan”.
- 3) Sastrihadiwiryono dalam skripsi Neni Kurnianti(2008:9) mengemukakan bahwa” Rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuannya agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas,terdapat kesamaan mengenai pengertian rotasi kerja yaitu: Rotasi kerja merupakan suatu perubahan kerja karyawan, proses perpindahan dilakukan pada secara horizontal atau pada rangking yang sama,dan untuk mengurangi kejenuhan. Maka penulis

menyimpulkan bahwa rotasi kerja ialah suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis serta tanggung jawab yang dtanggung oleh karyawan akan berbeda pada periodic tertentu demi mengurangi tingkat kejenuhan pekerjaan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2.2.1. Prinsip dan Tujuan Rotasi Kerja

prinsip kerja menurut hasibuan (2013:102) adalah merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai. Agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Tujuan dari pelaksanaan rotasi ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahyudi (2002:167) berikut ini, ”memperhatikan pengertian dari rotasi jabatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi”.

Sedangkan tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi kerja menurut Wahyudi (2002:167) adalah sebagai berikut:

1. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.

2. Menciptkan keseimbangan anatara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (personal stability).
3. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyejukan-penyjukan.
4. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
6. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.

7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran. Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, rotasi jabatan dapat dijadikan alat untuk menghukum.

Hasibuan (2003:102) berpendapat bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsangan agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya.
8. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

2.2.2. Dasar-Dasar rotasi kerja

Hendaknya dalam pelaksanaan rotasi kerja, organisasi menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk memilih karyawan yang akan dirotasikan. Hasibuan (2003:102) membagi dasar rotasi kerja menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain:

1. Spoil system, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, system ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.
2. Merit system, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.
3. Seniority system, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

Sedangkan menurut Sastrohariwiryono dalam skripsi Nesni kurniati (2008:12) dasar pelaksanaan rotasi kerja yaitu:

1. Rotasi kerja didasarkan atau kebijakan dan peraturan manjer yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan

perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan pedoman yang berlaku.

2. Rotasi kerja didasarkan atas prinsip The Right Man On The Right Job. Yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
3. Rotasi kerja sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja.
4. Rotasi kerja sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.
5. Rotasi kerja sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
6. Rotasi jabatan dilakukan untuk mengurangi labour turn over.
7. Pelaksanaan rotasi jabatan harus terkoordinasi.

2.2.3 Jenis Rotasi

Menurut Hasibuan rotasi dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut

1. Rotasi Sementara

Rotasi sementara merupakan suatu bentuk rotasi yang dilakukan dalam jangka waktu sementara. Bentuk rotasi ini digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu karena jabatan yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau alasan lainnya. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang diangkat untuk sementara waktu melaksanakan tugas jabatan yang bersangkutan

2. Rotasi tetap

Jenis rotasi ini adalah suatu bentuk rotasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

3. Rotasi kecil

Jenis rotasi ini adalah suatu bentuk rotasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam bentuk rotasi ini, wewenang, tanggung jawab dan gaji tidak mengalami perubahan.

2.2.4 Sebab dan Alasan Rotasi Kerja

Proses rotasi kerja tidak selamanya datang dari pemimpin atau manajemen tenaga kerja, tetapi seringkali berasal dari tenaga kerja itu sendiri. Pemimpin hanyalah merupakan sumber sentral dalam pengambilan keputusan dan penentuan segala kebijakan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja. Pemasukan banyak berasal dari para tenaga kerja yang secara langsung menangani pekerjaan.

Menurut Manoppa membedakan rotasi menjadi dua sebab yaitu:

1. Rotasi atas keinginan kerja

Rotasi kerja yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pemimpin organisasi. Rotasi kerja dengan keinginan sendiri pada umumnya hanya berpindah ke jabatan yang peringkatnya sama, antara bagian maupun pindah ke tempat lain yang kekuasaan dan tanggung jawabnya maupun balas jasanya tetap sama. Berbagai alasan

permintaan rotasi kerja karena tugas dan pekerjaan yang tenaga kerja kerjakan kurang sesuai, iklim kerja yang kurang cocok dan lingkungan kerja yang kurang mengairahkan.

2. Rotasi atas kebijakan manajemen

Jenis rotasi kerja pada bagian ini merupakan rotasi kerja karena kehendak dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Alasan kerja atas kebijakan manajemen didasarkan atas kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin tenaga kerja atau kinerja tenaga kerja.

2.2.5. Ruang lingkup rotasi kerja

Ruang lingkup rotasi mencakup semua perubahan posisi pekerjaan atau tempat tenaga kerja, baik secara horizontal maupun vertikal yang dilakukan karena alasan personal transfers atau production transfers di dalam suatu organisasi.

Ruang merupakan penempatan kembali tenaga kerja ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerja semakin baik.

Menurut Hasibuan mencakup dua rotasi yaitu:

1. Rotasi horizontal

Artinya perubahan tempat atau jabatan tenaga kerja tetapi masih ada peringkat yang sama di dalam organisasi itu. Rotasi horizontal mencakup "Rotasi tempat dan rotasi jabatan". Dimana rotasi tempat adalah perubahan tempat kerja,

tetapi tanpa perubahan jabatan atau posisi atau golongannya ,disebabkan rasa bosan dan tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.

2. Rotasi secara vertikal

Artinya perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan promosi atau demosi sehingga kewajiban dan kekuasaan juga berubah.

2.2.6. Pendekatan Rotasi Kerja dari Segi Waktu

1. *Temprary transfer* adalah mengalih tugaskan tenaga kerja kejabatan atau pekerjaan baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara, tenaga kerja yang bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan atau pekerjaan semula. Hal ini sering dilakukan karena seseorang tenaga kerja berhalangan datang atau sakit.
2. *Permanent transfer* adalah mengalih tugaskan tenaga kerja kejabatan atau pekerjaan baru dalam waktu lama sampai pensiun atau dipindahkan. Hal ini dilakukan atas kehendak pemimpin organisasi memutuskan karyawan ke jabatan atau pekerjaan baru.

2.2.7. Penolakan dalam Rotasi Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Harmanti mengemukakan ada tiga jenis penolakan karyawan terhadap rotasi kerja yaitu:

1. Faktor logis atau Rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri upaya ekstra untuk belajar kembali kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan.

2. Faktor psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen dan sikap, seperti kekhawtiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pemimpin atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain dan kebutuhan akan rasa aman.

3. Faktor sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan seperti konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi dan keinginan mempertahankan hubungan yang terjalin sekarang.

2.3. Motivasi kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Hasibuan (2016:219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya pengrak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Menurut Prof Sri Indrastuti (2014:87), menyatakan bahwa: kata motivasi mempunyai pengertian hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti bergerak. Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran, dan motivasi. Setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Menurut Manulang (2003:120) motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai bekerja dengan segala daya dan upaya.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

1. kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
2. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
3. Tujuan, tujuan merupakan hal yang di ingin dicapai oleh individu.

2.3.2. Tiga Elemen Motivasi

Menurut Prof Sri Indrastuti (2014:87) motivasi mencakup tiga elemen yang saling berinteraksi Dan saling tergantung.

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis. meskipun kebutuhan psiskologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan

Dorongan atau motif adalah dua istilah yang serinag digunakan secara bergantian. terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis akan mengurangi dorongan. makan dan minum dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

2.3.3. Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P hasibuan (2003:146) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Didalam motivasi kerja, seseorang pemimpin perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Siagian (2003:63) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- a. Kondisi kerja
- b. Perasaan diikutsertakan
- c. Cara pendisiplinan yang manusiawi
- d. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang berhasil
- e. Kesetiaan kepada bawahan.
- f. Promosi dan pengembangan bersama organisasi
- g. Keamanan kerja
- h. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

2.3.5. Pendekatan-pendekatan teori motivasi

Pengelompokan teori-teori motivasi ada tiga kelompok yaitu (Hasibuan 2003:152).

- a. Teori keputusan proses yang memfokuskan pada adanya motivasi.
- b. Teori motivasi proses yang memusatkan pada bagaimananya motivasi.
- c. Teori penguhan yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dipelajari.

Sutrisno(2010:116) memberikan pendapat bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan eksten:

- a. Faktor intern

faktor intern dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untutk dapat mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, adakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keninganan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan terhadap prestasi hubungan kerja, dan dihargai perusahaan dan masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan akan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja dan berkuasa dengan cara apapun.

- b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi pekerjaan, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasialan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dan akan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

6. Peraturan yang fleksibel

Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.4. Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang digunakan peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

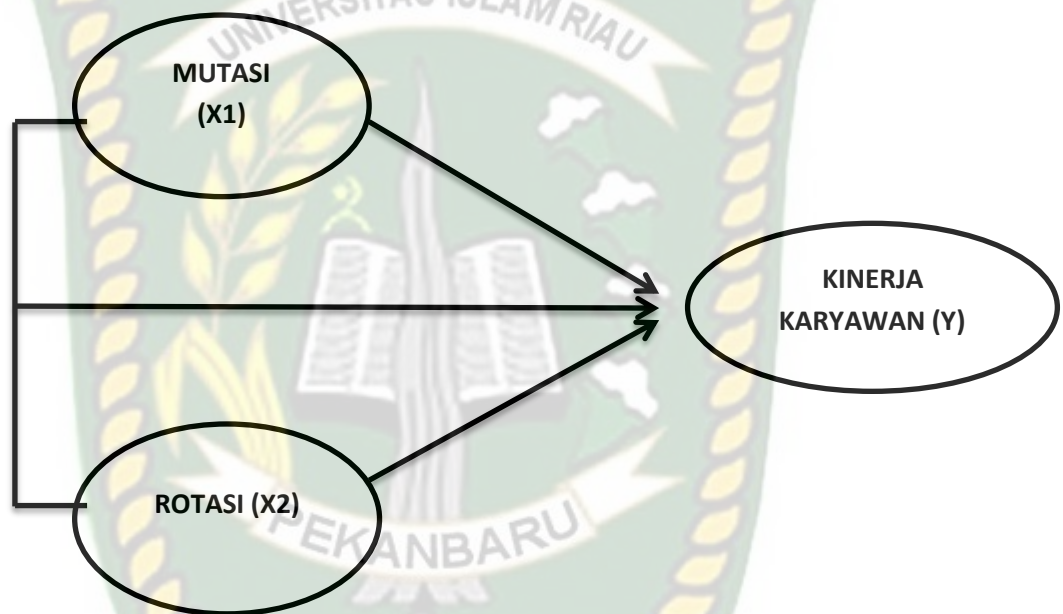
No	Nama penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ela Suparinah (2018)	Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penjam Paser Utara	Bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan pengaruh mutasi dan Promosi jabatan terhadap motivasi karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation di Penjam Paser Utara.	Dari hasil penelitian didapat hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel >t tabel 4,377. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja dengan nilai F hitung > F tabel 24.431.
2	Gustikah Rahmadani (2017)	Pengaruh hubungan persepsi tentang mutasi	bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan mutasi terhadap	dalam penelitian ini menggunakan perhitungan product moment diperoleh nilai koefisien (rxy= 0,3 nilai

		kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV unit Usaha Pabatu.	motivasi kerja karyawan.	F=21.931 dengan p=0,000; p<0,050 artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi motivasi kerja dinyatakan diterima.
3	Azima Dimiyati(2018)	pengaruh mutasi terhadap motivasi pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung	bertujuan untuk mengetahui mutasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai	Hasil perhitungan yang didapat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel mutasi pegawai adalah cukup baik yaitu sebesar 66,7% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada variabel mutasi pegawai Dan rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi adalah cukup baik yaitu sebesar 67,3% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada variabel pemberian motivasi

2.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggul Perkasa Plantiation.

Gambar 1.2 kerangka pemikiran



Sumber: Gambaran Rumusan Masalah 1.2

2.6 Hipotesis Penelitian

H1 = Diduga ada terdapat pengaruh signifikan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggul Perkasa Plantiation.

H2 = Diduga ada terdapat pengaruh signifikan rotasi terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggul Perkasa Plantiation.

H3 = Diduga ada terdapat pengaruh signifikan mutasi dan rotasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggul Perkasa Plantiation.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Tunggal Perkasa Plantation yang bertempat Jatirejo, Pasir Penyu, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29353.

3.2. Operasional Variabel

Dibawah ini akan dipaparkan operasional variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

no	Variable	Dimensi	Indicator	skala
1	mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam satu organisasi(Hasibuan 2005:102)	1.pengalaman	1.tingkat lamanya kerja. 2.tingkat loyalitas 3.pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan	ordinal
		2.pengetahuan	1.kemampuan dalam	ordinal

		<p>menyelesaikan tugas</p> <p>2. mudah</p> <p>mengorasikan peralatan.</p> <p>3.kemampuan sesuai dengan jabatan.</p> <p>3.kebutuhan</p>	<p>ordinal</p>
		<p>1.permintaan karyawan.</p> <p>2.kebutuhan karyawan</p> <p>3.permintaan perusahaan.</p> <p>4.kebutuhan perusahaan</p> <p>4.kecakapan</p>	<p>ordinal</p>
		<p>1.tingkat pemahaman prosedur kerja.</p> <p>2.tingkat pengetahuan</p>	<p>ordinal</p>

		5.tanggung jawab	<p>yang mendukung pelaksanaan kerja.</p> <p>1.keseriusan dalam bekerja</p> <p>2.ketaatan pada aturan perusahaan.</p> <p>berdedikasi pada perusahaan.</p>	
2	rotasi kerja adalah perindahan pekerjaan seseorang dala suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja	1. prestasi kerja	<p>1.output dan produktiviitas meningkat</p> <p>2. semangat kerja meningkat</p> <p>3.jumlah kesalahan yang</p>	<p>ordinal</p> <p>ordinal</p>

		<p>2. tingkat kebutuhan karyawan</p>	<p>diperbuat menurun. 4.absensi karyawan semakin baik 5.displin karyawan semakin baik.</p> <p>1.jumlah tenaga kerja yang optimal. 2.kekurangan tenaga kerja . 3. karyawan mengundurkan diri. 4.karyawan</p>	
--	--	--	---	--

			pensiun.	
3	<p>motivasi kerja: keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual.(Handoko,2003:52)</p>	<p>1.faktor internal</p> <p>2.faktor eksternal</p>	<p>1.keterampilan dan kemampuan .</p> <p>2.rasa tanggung jawab.</p> <p>3.inisiatif dan kreativitas</p> <p>1.selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.</p> <p>2.senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.</p>	<p>ordinal</p> <p>ordinal</p>

			3.bekerja dengan ingin memperoleh insentif.	
--	--	--	--	--

3.3.Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menunjukkan jumlah dengan ciri-ciri tertentu yang menunjukkan karakteristik dari kumpulan tersebut dengan tujuan membuat suatu kesimpulan. Populasi menunjuk pada keseluruhan jumlah orang yang diobservasi (Hariwijaya & Djaelani,2004). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan dari PT.Tunggal Perkasa Plantation dengan jumlah populasi 1973 responden.

Penelitian ini menggunakan metode probability sampling,yaituteknik pengambilan sampel dimana semua elemen memiliki peluang untuk terpilih menjadi sampel(Niamas,2019). Penelitian ini melakukan pengambilan sampel secara acak (random sampling) dengan metode yang digunakan yaitu *Simple random sampling*, yaitu metode sampel yang dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama pada semua elemen untuk dapat terpilih sebagai sampel (Niamas,2019). Teknik sampling adalah cara mengambil sampel dari suatu populasi (Hariwijaya & Djaelani,2004). Untuk menentukan sampel dan populasi yang ada maka penelitian menggunakan rumus slovin,sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{1973}{1 + 1973(0,1)^2}$$
$$n = 95 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n= ukuran sampel

N= Jumlah populasi

E= prestanse kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel (pada penelitian ini menggunakan e=10%)

Dari perhitungan diatas maka diperoleh sampel sebanyak 95 responden (karyawan yang telampir) dari populasi sebanyak 1973 orang dengan tingkat kesalahan 10%. Sampel merupakan sebagian elemen-elemen populasi yang digunakan dalam penelitian(Nadyfah 2014)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek,dimana data diperoleh dari respon/jawaban yang diberikan konsumen melalui wawancara langsung dengan karyawan dan data tertulis yang diperoleh dari jawaban konsumen pada setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner yang disebar peneliti.

Adapun sumber dari penelitian ini adalah data primer dan sekunder.Data primer adalah data yang diperoleh dan dicatat pertama kali oleh peneliti, biasanya berupa kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak

perusahaan yang bersangkutan dan peneliti hanya tinggal menggunakan data tersebut sesuai dengan kebutuhannya.

3.5. Teknik pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, seperti survey, observasi, wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya. Pada penelitian ini terdapat 2 teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data primer, dimana data tersebut didapat dari keterangan sasaran penelitian yaitu, PT. Tunggal Perkasa Plantation.

2. Kuisisioner

Kuisisioner atau disebut juga dengan angket merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian kumpulan pertanyaan yang diberikan untuk kemudian dijawab oleh responden atau dalam hal penelitian ini adalah karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation. Butir pertanyaan yang harus diberikan harus jelas dan tidak rancu sehingga akan memudahkan karyawan. Untuk melakukan pengukuran terdapat 5 tingkat jawaban dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian bobot penilaian sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | Diberikan bobot nilai 5 |
| 2. Setuju (S) | Diberikan bobot nilai 4 |
| 3. Kurang setuju (KS) | Diberikan bobot nilai 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | Diberikan bobot nilai 2 |
| 5. Sangat tidak setuju(STS) | Diberikan bobot nilai 1 |

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya, dimana data yang tersebut akan mencerminkan karakteristik tujuan penelitian atau menguji hipotesis (sanusi,2011). Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan karyawan yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan.

Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilaukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

pengujian ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan

korelasi bivariete jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Relabilitas

Uji ini merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama,selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu(Imam Ghozali,2005:41). pada penelitian ini mencari reabilitas menggunakan teknik Alpha dari Crombach. Suatu variabel atau kosntuk dikatakan reliable jika memberikan nilai *Crombach Alpha*.>0,60.

2.Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/atau grafik historgram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali,2011:35).

3. Menentukan Model Dan Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X₁ = Mutasi

X₂ = Rotasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah X₁ dan variabel X₂ benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Uji f

Uji f merupakan pengujian secara simultan hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

sebagai dasar dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima)
- b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara simultan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbang variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 mendekati 1 maka semakin tepat suatu regresi linier yang digunakan sebagai pendekatan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1981 terdapat tiga perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dengan luas lahan 28.000 ha yang berada di air molek, Riau. Perusahaan tersebut adalah NV.Cultur Maatacphappi (NV.CMI) milik Swiss, Indragiri Rubber Limited (IRL), Klawat Syindiate, Joint venture antara perusahaan dari Inggris dengan surat Company dari Malaysia.

Ketiga perusahaan tersebut dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia (RI) pada tahun 1963 dan pengelolaannya diserahkan kepada PT Perkebunan Indragiri (PT PI) yang kemudian dilikuidasi kembali oleh pemerintah RI dan diserahkan pada PT Kulit Aceh Raya kapten Markam (PT Karkam). Pada tahun 1964 PT Karkam diserahkan kepada pemerintah Daerah. Setelah itu pada tahun 1966-1968 perkebunan tersebut diserahkan pada PT Aslam Karkam II (PT Askar II) Dan pada tahun 1968-1969 perkebunan tersebut diserahkan kembali kepada PT Perkebunan Indragiri.

Luas HGU perusahaan ini adalah 14.935,40 Ha dengan areal tertanam seluas 14.153,40 Ha, memiliki luas pabrik pengolahan CPO Dan kernel dengan kapasitas 60-70 ton/jam.

4.2.Letak geografis PT. Tunggal Perkasa Plantiation

PT Tunggal Perkasa Plantiations,terletak di antara 3 kecamatan yaitu kecamatan lirik, Kecamatan Pasir Penyu Dan Kecamatan Sei Lala. Batas – batas wilayah perusahaan ini adalah sebagai berikut:

Sebelah Barat : Bebatasan dengan Desa Sei Lala dan Desa Jati Rejo kecamatan Sei lala.

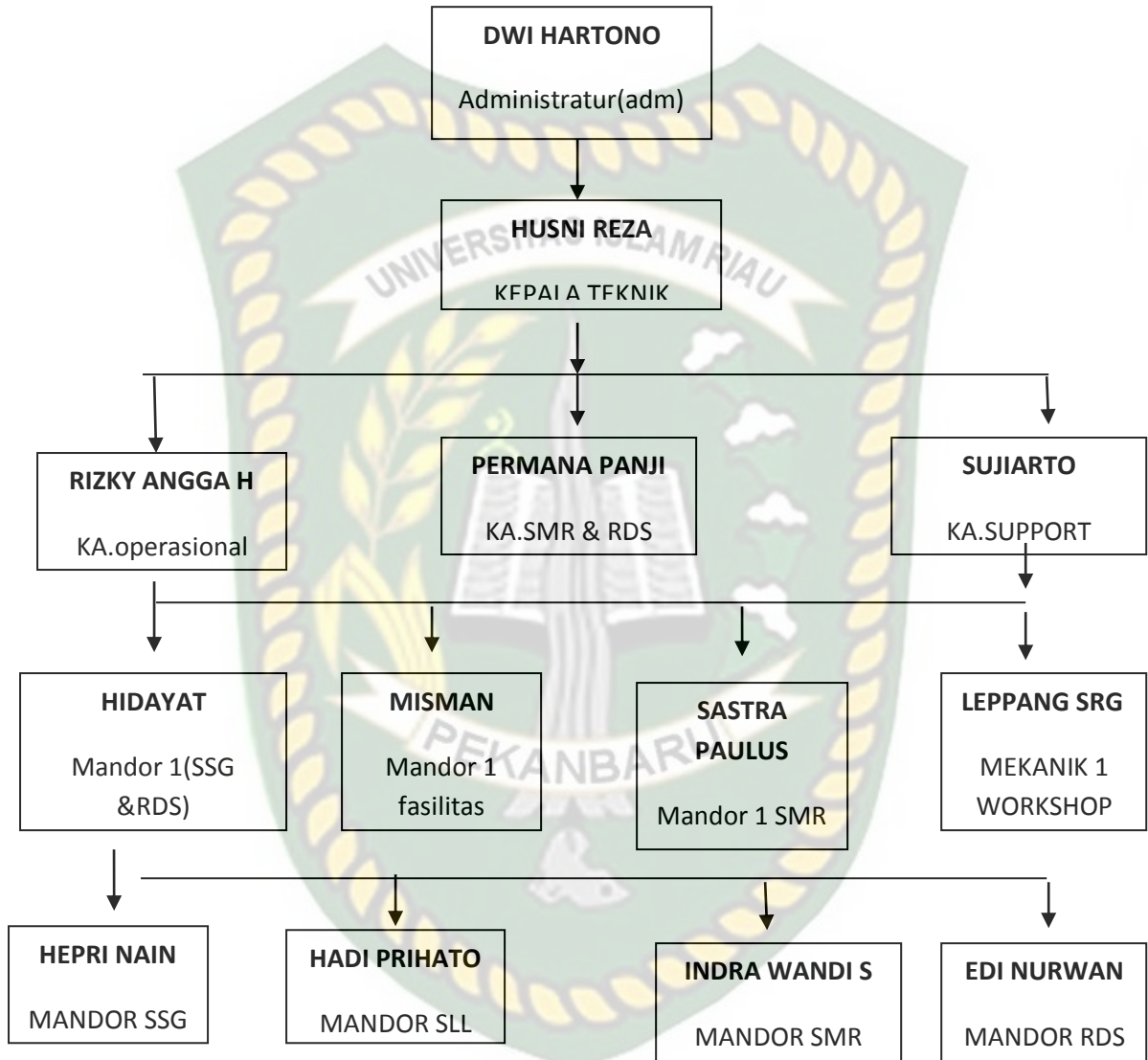
Sebelah Timur : Berbatasan dengan Desa Sei Sagu, Desa Sei Karas Desa Japura Kecamatan Lirik, Desa kongsi Empat Kecamatan Pasir Penyu.

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Desa Redang Seko, Desa Banjar Balam Kecamatan Lirik.

Sebelah Selatan :Berbatasan dengan Desa Kembang Harum, Desa Air Molek Kecamatan Pasir Penyu.

PT. Tunggal Perkasa Plantiations memiliki temperatur udara curah hujan sekitar 2.250-2.500 mm/ tahun dengan tipe tanah merah kuning yang 50% bertipe areal rolling (berbukit-bukit).

Adapun struktur organisasi perusahaan PT.Tunggal Perkasa Platiation sebagai berikut:



Sumber : PT.Tunggal Perkasa Plantiation

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan salah satu penilaian responden kepada responden atau karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation dengan tujuan untuk dapat dibandingkan dengan baik. Identitas responden yang diteliti ialah jenis kelamin, umur, pendidikan. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Faktor umur menunjukkan tingkat kematangan seiring dalam mengambil keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka akan semakin banyak pertimbangan yang dilakukan sebelum mengambil keputusan. Selain itu faktor umur juga berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan semakin lanjut usia maka akan berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan semakin lanjut usia maka akan berpengaruh terhadap kinerja, tingkat ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja:

Tabel 5.1
Tingkat Umur Responden

no	tingkat umur	frekuensi	Persentase
1	21-30	38	40%
2	31-40	31	32,6%
3	41-50	19	20%
4	51-60	7	7,4%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat umur responden yang merupakan karyawan PT. Tunggul Perkasa Plantation, yaitu sebanyak 38 orang atau 40% 32,6% merupakan karyawan yang berumur 31-40 tahun, kemudian sebanyak 19 orang atau 20% merupakan karyawan berumur 41-50 tahun, kemudian sebanyak 7 orang atau 7,4% merupakan karyawan yang berumur 51-60 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur antara 21-30 tahun sekitar 40%.

5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam mengambil keputusan.

Tabel 5.2
Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

no	berdasarkan jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	laki-laki	79	84%
2	perempuan	16	16%
	jumlah	95	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden yang bekerja di PT. Tunggal perkasa plantation ialah yang laki-laki berjumlah 79 orang Dan yang perempuan berjumlah 16 orang.

5.1.3. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja merupakan bentuk dari tugas dan tanggung jawab dari keikutsertaan karyawan dalam bekerja diorganisasi sehingga terbentuknya suatu kinerja yang baik dengan adanya motivasi untuk tetap bertahan, serta kemauan untuk bekerja maka semakin tinggi dalam memenuhi kebutuhannya dan semakin tinggi pula tingkat motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisiensi dan efektif pada PT. Tunggal perkasa plantatio.

Tabel 5.3
Tabel berdasarkan Lama Bekerja

No	Berdasarkan Lama Bekerja	frekuensi	Persentase
1	1-10 tahun	52	54,7%
2	11-20 tahun	33	34,7%
3	21-30 tahun	10	10,6%
4	31-40 tahun	0	0
	Jumlah	95	100

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa respon yang menjawab lama bekerja di PT.Tunggal perkasa Plantation yaitu sebanyak 52 orang atau 54,7% merupakan karyawan yang lama bekerja 1-10 tahun, sedangkan karyawan yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 33 orang atau 34,7%, karyawan yang bekerja antar 21-30 tahun sebanyak 10 atau 10,6% , dan karyawan yang bekerja antara 31-40 tahun sebanyak 0 orang atau 0%. Demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling lama bekerja pada PT. Tunggal Perkasa Plantation yaitu yang bekerja antara 21-30 tahun yang sebanyak 10 orang.

5.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa jauh ukuran empiri cukup menggambarkan arti dari konsep yang tengah diteliti (Morissan, 20012:103). Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Manfaat dari uji validitas ini yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dari kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan tepat apa yang akan diteliti. Dalam pengujian ini dilakukan dengan alat bantu software SPSS versi 20.

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel Mutasi (X1)

Nomor pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,441	0,263	Valid
2	0,396	0,263	Valid
3	0,552	0,263	Valid
4	0,439	0,263	Valid
5	0,448	0,263	Valid
6	0,603	0,263	Valid
7	0,355	0,263	Valid
8	0,583	0,263	Valid
9	0,638	0,263	Valid
10	0,636	0,263	Valid
11	0,627	0,263	Valid
12	0,635	0,263	Valid
13	0,535	0,263	Valid
14	0,30	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 di atas diketahui bahwa r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,263. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel mutasi kerja (X1) valid. Artinya,

kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan tepat apa yang akan diteliti.

Untuk uji Validitas terhadap rotasi kerja dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 5.5
Uji Validitas rotasi kerja (X2)

Nomor pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1.	0,442	0,263	Valid
2.	0,366	0,263	Valid
3.	0,512	0,263	Valid
4.	0,605	0,263	Valid
5.	0,568	0,263	Valid
6.	0,536	0,263	Valid
7.	0,684	0,263	Valid
8.	0,702	0,263	Valid
9.	0,680	0,263	Valid

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,263. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada rotasi kerja (X2) valid. Artinya, kuesioner mampu mengungkapkan dengan tepat apa yang akan diteliti.

Untuk uji validitas terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 5.6 dibawah ini :

Tabel 5.6
Uji Validitas Variabel motivasi kerja (Y)

Nomor pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1.	0,535	0,263	Valid
2.	0,670	0,263	Valid
3.	0,768	0,263	Valid
4.	0,746	0,263	Valid
5.	0,617	0,263	Valid
6.	0,476	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari r tabel 0,263. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada Keputusan Pembelian (Y) valid. Artinya, kuesioner benar-benar mampu menungkapkan dengan tepat apa yang akan diteliti.

2.Uji Reliabilitas

Yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang sama (Anwar Sanusi,2017:80). Untuk mengetahui kendala suatu pernyataan digunakan software SPSS versi 20. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha >0,60 jika lebih dari 0,60 maka jawaban seseorang atas pernyataan kuesioner tersebut dikatakan reliable. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7
Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Mutasi	0,803	0,60	Reliable
Rotasi	0,741	0,60	Reliable
Motivasi kerja	0,709	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel dependen yaitu Kualitas produk (X1), variabel ndependen yaitu Citra Merek(X2), dan variabel independen yaitu Keputusan Pembelian (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel reliable yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

5.3. Analisis Mutasi karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation

Mutasi karyawan ialah merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja karyawan atau pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

mutasi menurut (Hasibuan 2014 : 102) mutasi ialah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal(promosi/demosi)di dalam satu organisasi.

5.3.1. Tingkat lamanya kerja

Lama kerja merupakan suatu ukuran atau kurun waktu tenaga kerja tersebut disuatu tempat. Kurun waktu tersebut dapat dihitung dari awal orang tersebut menjadi karyawan diperusahaan tersebut hingga jangka waktu tertentu.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Lamanya Kerja Karyawan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	32	160	33,7%
2	Setuju	60	240	63,2%
3	ragu-ragu	3	9	3,1%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	409	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuisioner penelitian ini ialah tingkat lamanya kerja dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 responden dengan presentase sebesar 33,7%. Kemudian jumlah responden yang menjawab “ setuju” sebanyak 60 responden dengan nilai presentase sebesar 63,2%. Jumlah reponden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 3 responden dengan nilai presentase 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan unsur komponen tingkat lamanya kerja dinilai karyawan jang menjawab setuju dengan total skor 240.

Dari skor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 60 responden atau 63,2% mengatakan tingkat mutasi karyawan dengan indikator tingkat lamanya kerja adalah setuju. Dapat disimpuklkan bahwa tingkat lamanya kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yaitu tingkat kepuasan kerja

karyawan, stres lingkungan kerja karyawan, pengembangan karir karyawan dan kompensasi hasil kerja yang diberikan kepada karyawan.

5.3.2. Tingkat loyalitas

Tingkat loyalitas karyawan dapat kita lihat dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan atau organisasinya. Pada karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi karyawan tersebut akan bersedia mengabdikan semua pada perusahaan atau organisasi tempat ia dikerjakan. Dan perusahaan atau organisasi tersebut akan menawarkan peluang bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi seperti halnya peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang bersamaan perusahaan menyediakan jalur karir yang sudah jelas.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat loyalitas Kerja

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	37	185	38,9%
2	Setuju	56	224	58,9%
3	ragu-ragu	2	6	2,2%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	415	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel mutasi karyawan dengan indikator yang diajukan dalam kuisioner penelitian ini adalah tingkat loyalitas dan dari hasil tanggapan responden

didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 38,9%. Jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 56 responden dengan persentase 58,9%. Pada jumlah responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 2 responden dengan persentase 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata perolehan unsur komponen tingkat loyalitas karyawan setuju dengan jumlah total skor 224.

Berdasarkan penjelasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari responden yang banyak menjawab setuju pada karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation memiliki indikator tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi.

5.3.3. Pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Akan Ruang Lingkup pekerjaan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	36	180	37,9%
2	Setuju	56	224	58,9%
3	ragu-ragu	3	9	3,3%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	413	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi kerja dengan indikator yang diajukan kuisisioner penelitian ini ialah mengenai pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 responden dengan prestanse 37,9%. Jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 56 responden dengan nilai persentase 58,9%.. Dan jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 3 responden dengan nilai persentase 3,3%. Hal ini menunjukan bahwa rata-rata skor perolehan unsur komponen mengenai pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan karyawan setuju dengan total skor 224.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yaitu 56 responden atau 58,9% mengatakan pengetahuan akan ruang lingkup pekerjaan sangatlah penting bagi karyawan. Bagi karywan yang memiliki pegetahuan akan ruang lingkup pekerjaan nya akan mempermudah pekerja tersebut untuk dapat melaksanakan tugasnya.

5.3.4. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	32	160	33%
2	Setuju	59	239	62,8%
3	ragu-ragu	4	12	4,2%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	406	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuisisioner penelitian ini adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dari hasil tanggapan ini didapatkan jumlah responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 31 responden atau persentase 33%. Jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 59 responden dengan persentase 62,8%. Dan pada responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 4 responden dengan persentase 4,3%/ Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan unsur komponen memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas karyawan setuju dengan skor total 239.

5.3.5. Mudah mengoperasikan peralatan

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai Mudah mengoperasikan peralatan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	28	140	29,5%
2	Setuju	58	232	61,1%
3	ragu-ragu	7	21	7,4%
4	Tidak setuju	2	4	2,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	397	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mudah mengoperasikan peralatan sesuai dengan indikator tersebut bahwa sebanyak 28 responden dengan persentase 29,5% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 58 responden atau sebesar 61,1% menyatakan setuju. Kemudian 7 responden atau 7,1% yang menyatakan ragu-ragu. Dan pada indikator ini ada 2 responden atau sebesar 2,1% yang menyatakan tidak setuju yang berarti karyawan ini tidak dapat mengoperasikan peralatan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden dapat mengoperasikan peralatan. Dapat dilihat dari hasil responden yang menjawab setuju sebesar 58 responden atau 61,1% dengan skor sebesar 232.

5.3.6. Kemampuan Sesuai Jabatan

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai kemampuan sesuai jabatan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	37	185	38,9%
2	Setuju	50	200	52,6%
3	ragu-ragu	6	18	6,3%
4	Tidak setuju	2	4	2,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	407	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi dengan indikator yang diajukan dalam kusioner penelitian ini adalah kemampuan sesuai jabatan dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden dengan presentase sebesar 38,9%. Jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 52,6%. Kemudian untuk jumlah responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 6,3%. Dan jumlah untuk responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1%.

Dari hasil diatas,maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 50 responden atau 52,6% mengatakan pengaruh mutasi karyawan pada PT.

Tunggal Perkas Plantiation dapat diartikan kemampuan sesuai jabatan sangat diperlukan.

5.3.7. Permintaan karyawan

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai permintaan karyawan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	21	105	22,1%
2	Setuju	56	224	58,9%
3	ragu-ragu	16	48	16,8%
4	Tidak setuju	2	4	2,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	381	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi dengan indikator yang diajukan dalam kusioner penelitian ialah permintaan karyawan dan dari hasil tanggung jawab responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 responden dengan persentase 22,1% . Jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 56 responden dengan jumlah persentase 58,9% , jumlah responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 16 responden dengan nilai persentase 16,8% Dan jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 responden dengan nilai persentase 2,1%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak yang menjawab setuju bahwa indikator permintaan karyawan berkaitan dengan variabel mutasi.

5.3.8. Kebutuhan Karyawan

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai Kebutuhan karyawan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	25	125	26,3%
2	Setuju	59	236	62,1%
3	ragu-ragu	10	30	10,5%
4	Tidak setuju	1	2	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	373	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan “sangat setuju” sebanyak 25 responden dengan persentase 26,3%. Responden yang menyatakan “setuju” sebanyak 59 responden dengan persentase 62,1% . Untuk responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 10,5%. Dan untuk responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1,1%.

Dapat dilihat dari penjelesan diatas responden bahwa sebagian responden yaitu 59 responden atau 62,1% dengan jumlah skor 236 menjawab setuju indikator permintaan karyawan sangat diperlukan.

5.3.9. Permintaan perusahaan

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai permintaan perusahaan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	35	175	36,8%
2	Setuju	50	200	52,6%
3	ragu-ragu	9	27	9,5%
4	Tidak setuju	1	1	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	403	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap variabel mutasi dengan indikator permintaan peru dalam kuesioner penelitian ini tanggapan dapat jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” 35 responden dengan persentase 36,8%,. Jumlah responden yang menjawab “setuju” 50 responden dengan persentase 52,6%. Untuk responden yang menyatakan “ragu-ragu” 9 responden dengan persentase 9,5%. Dan jumlah responden yang menjawab” tidak setuju” 1 responden dengan persentae 1,1%.

Dari hasil penjelasan diatas terdapat skor 200 responden yang banyak menjawab setuju yang dimana artinya karyawan setuju faktor mutasi terhadap permintaan perusahaan.

5.3.10. Kebutuhan perusahaan

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai kebutuhan perusahaan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	41	205	43,2%
2	Setuju	50	200	52,6%
3	ragu-ragu	4	12	4,2%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	417	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan reponden terhadap indikator kebutuhan perusahaan dan hasil dari tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangata setuju” sebanyak 41 responden dengan persentase 43,2%. Jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 50 responden dengan persentase 52,6%. Dan untuk responden yang menjawab”ragu-ragu” sebanyak 4 responden dengan persentase 4,2%.

Dapat disimpulkan dari penjelsaan diatas mengenai indikator kebutuhan perusahaan terdapat jumlah responden terbanyak menjawab ialah setuju dengan jumlah 50 responden dengan skor nilai skor 200.

5.3.11. Tingkat pemahaman prosedur kerja

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai Tingkat pemahaman prosedur kerja

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	34	170	38,9%
2	Setuju	50	200	55,8%
3	ragu-ragu	10	30	4,2%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	1,1%-
	Total	95	400	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel mutasi dengan indikator Tingkat pemahaman prosedur kerja dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 responden dengan persentase 38,9%. Jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 50 responden dengan persentase 55,8%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 10 responden dengan persentase 4,2%.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan atau responden sebagian besar menjawab setuju dengan jumlah skor 50. indikator tingkat pemahaman prosedur kerja sangat penting untuk setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

5.3.12. Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	37	185	38,9%
2	Setuju	53	212	55,8%
3	ragu-ragu	4	12	4,2%
4	Tidak setuju	1	2	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	411	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel mutasi dengan indikator yang diajukan dalam kuisisioner penelitian ini adalah mengenai tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 37responden dengan persentase 38,9% . Jumlah tanggapan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 53 dengan persentase 55,8%. kemudian untuk jumlah tanggapan responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 4 dengan persentase 4,2% . Dan untuk tanggapan responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1,1%.

Dari penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju bahwa tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja sangat perlu bagi pekerja.

5.3.13. keseriusaan dalam bekerja

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai Keseriusan dalam bekerja

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	32	160	33%
2	Setuju	59	236	62,8%
3	ragu-ragu	4	12	4,2%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	408	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator keseriusan dalam bekerja Dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab”sangat setuju” sebanyak 32 responden dengan persentase 33%, jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 59 responden dengan persentase 62,8%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab “ragu-ragu”sebanyak 4 responden dengan persentase 4,2%.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 59 responden dengan atau 62,8% mengatakan pengaruh mutasi dengan indikator keseriusan dalam bekerja ialah unsur penting bagi semua karyawan.

5.3.14. Ketaatan pada aturan perusahaan berdedikasi pada perusahaan

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai Ketaatan pada aturan perusahaan berdedikasi pada perusahaan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	33	165	34,7%
2	Setuju	57	228	60%
3	ragu-ragu	4	12	4,2%
4	Tidak setuju	1	2	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	407	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan rseponden terhadap variabel mutasi dengan indikator ketaatan pada aturan perusahaan berdedikasi pada perusahaan dan dari hasil responden yang menjawab”sangat setuju” sebanyak 33 responden dengan perseentase 34,7% , jumlah untuk responden yang menjawab “ setuju” sebanyak 57 responden dengan persentase 60%. Kemudian jumlah responden yang menjawab “Ragu-ragu”sebanyak 4 responden dengan persentase 4,2%. Dan untuk responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden atau persentase 1,1%.

Dari hasil diatas,dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa artinya ketaatan pada aturan perusahaan berdedikasi pada perusahaan sangat dipenting.

Tabel 5.22
Rekapitulasi jawaban responden mengenai mutasi kerja pada PT. Tunggal Perkasa Plantiation

	Indikator	Jawaban Responden pernyataan variabel mutasi karyawan (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Tingkat lamanya kerja	32	60	3	-	-	
	Nilai Skor	160	240	9	-	-	409
2.	Tingkat loyalitas kerja	37	56	2	-	-	
	Nilai Skor	185	224	6	-	-	415
3.	Pengetahuan akan luang lingkup pekerjaan	36	56	3	-	-	
	Nilai skor	180	224	9	-	-	413
4.	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	32	59	4	-	-	
	Nilai skor	160	239	12	-	-	406
5.	mudah mengoperasikan peralatan	28	58	7	2	-	
	Nilai skor	140	232	21	4	-	397
6.	Kemampuan sesuai jabatan	37	50	6	2	-	
	Nilai Skor	185	200	18	4	--	407
7.	Permintaan karyawan	21	56	16	2	-	
	Nilai Skor	105	224	16	4	-	381
8.	Kebutuhan karyawan	25	59	10	1	-	
	Nilai Skor	125	236	30	2	-	373
9.	Permintaan perusahaan	35	50	9	1	-	
	Nilai Skor	175	200	27	1	-	403
10	Kebutuhan perusahaan	41	50	4	-	-	
	Total	205	200	12	-	-	417

11	Tingkat pemahaman prosedur kerja	34	50	10	-	-	
	total	170	200	30	-	-	400
12	Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja	37	53	4	1	-	
	total	185	212	12	2		411
13	Keseriusan dalam bekerja	32	59	4	-	-	
	Total	160	236	12	-	-	408
14	Ketaatan pada aturan perusahaan,berdedikasi pada perusahaan	33	57	4	1	-	
	Total	165	228	12	2	-	407
Total Bobot Skor							5.647

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator kebutuhan perusahaan yaitu dengan skor 417 sedangkan untuk skor paling rendah berada pada indikator kebutuhan karyawan memberikan survei kepuasan melalui wawancara dengan nilai skor 373.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor maksimal : Item x Bobot tertinggi x Responden

$$14 \times 5 \times 95 = 6.650$$

Skor minimal : Item x Bobot terendah x Responden

$$14 \times 1 \times 95 = 1.330$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\underline{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}} = \underline{6.650 - 1.330} = 1.064$$

Skor 5

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi mutasi kerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat setuju} = 5.584 - 6.647$$

$$\text{Setuju} = 4.519 - 5.584$$

$$\text{Ragu-ragu} = 3.455 - 4.519$$

$$\text{Tidak setuju} = 2.391 - 3.455$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 1.064 - 2.391$$

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel mutasi dalam kategori sangat setuju yang mendapatkan skor 5.647 dalam kisaran 5.548 sampai 6.647. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel mutasi tersebut. Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi adalah kebutuhan perusahaan, sedangkan pernyataan yang paling rendah ialah kebutuhan karyawan.

5.4. Pengaruh Rotasi kerja pada PT. Tunggal Perkasa Plantiation

5.4.1. Ouput dan Produktivitas meningkat

Tabel 5.23
Tabel berdasarkan output Dan produktivitas meningkat

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	20	100	21,1%
2	Setuju	62	248	65,3%
3	ragu-ragu	10	30	10,5%
4	Tidak setuju	3	6	3,2%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	384	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan rseponden terhadap variabel mutasi dengan indikator output dan produktivitas meningkat dan dari hasil responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 20 responden dengan perseentase 21,1% , jumlah untuk responden yang menjawab " setuju" sebanyak 62 responden dengan persentase 65,3%. Kemudian jumlah responden yang menjawab "Ragu-ragu" sebanyak 10 responden dengan persentase 10,5%. Dan untuk responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 3 responden atau persentase 3,2%.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan skor nilai 248. Dapat diartikan bahwa indikator tersebut berpengaruh terhadap output dan produtivitas meningkat.

5.4.2. Semangat kerja Meningkat

Tabel 5.24
Tabel berdasarkan Semangat kerja meningkat

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	25	125	26,3%
2	Setuju	64	256	67,4%
3	ragu-ragu	5	15	5,3%
4	Tidak setuju	1	2	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	398	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator semangat kerja meningkat dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 25 responden dengan persentase 26,3%, jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 64 responden dengan persentase 67,4%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 5 responden dengan persentase 5,3%. Kemudian untuk responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 1 responden atau 1,1%. Dari penjelasan diatas bahwa dapat kita simpulkan bahwa indikator mayoritas responden menjawab setuju dengan skor nilai 256.

5.4.3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun

Tabel 5.25
Tabel berdasarkan jumlah kesalahan yang diperbuat menurun

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	19	95	19,1%
2	Setuju	59	236	62,8%
3	ragu-ragu	12	36	12,8%
4	Tidak setuju	5	10	5,3%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	377	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator kesalahan yang diperbuat menurun dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 19 responden dengan persentase 19,1%, jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 59 responden dengan persentase 62,8%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 12 responden dengan persentase 12,8%. Jumlah untuk responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 5 responden dengan persentase 5,3%.

Dapat kita simpulkan bahwa jumlah responden yang setuju dengan indikator tersebut sebanyak 59 responden dengan skor nilai 236.

5.4.4. Absensi karyawan semakin baik

Tabel 5.26
Tabel berdasarkan Absensi karyawan semakin baik

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	28	140	29,8%
2	Setuju	56	224	58,5%
3	ragu-ragu	5	15	5,3%
4	Tidak setuju	6	12	6,4%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	391	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator absensi karyawan semakin baik dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 28 responden dengan persentase 29,8%, jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 56 responden dengan persentase 58,5%. Jumlah tanggapan responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 5 responden dengan persentase 5,3%. Dan untuk jumlah responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 6 responden dengan persentase 6,4%.

Dari kesimpulan diatas responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator absensi karyawan semakin baik dengan jumlah responden sebanyak 56 dengan nilai skor 224

5.4.5. Displin karyawan semakin baik

Tabel 5.27
Tabel berdasarkan Displin karyawan semakin baik

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	34	170	35,1%
2	Setuju	53	212	56,4%
3	ragu-ragu	7	21	7,4%
4	Tidak setuju	1	2	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	405	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator keseriusan dalam bekerja Dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab”sangat setuju” sebanyak 34 responden dengan persentase 35,1%, jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 53 responden dengan persentase 56,4%. Jumlah tanggapan responden yang menjawab “ragu-ragu”sebanyak 7 responden dengan persentase 7,4%. Dan untuk responden yang menjawab”tidak setuju” sebnyak 1 responden dengan persentase 1,1%.

5.4.6. Jumlah tenaga kerja yang optimal

Tabel 5.28
Tabel berdasarkan Jumlah tenaga kerja yang optimal

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	31	155	32,6%
2	Setuju	59	236	62,1%
3	ragu-ragu	5	15	5,3%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	406	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator jumlah tenaga kerja yang optimal dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 31 responden dengan persentase 32,6%, jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 59 responden dengan persentase 62,1%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 5 responden dengan persentase 5,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menjawab setuju dengan skor nilai sebesar 236.

5.4.7. Kekurangan Tenaga Kerja

Tabel 5.29
Tabel berdasarkan Kekurangan tenaga kerja

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	25	125	26,6%
2	Setuju	46	184	48,9%
3	ragu-ragu	13	39	13,8%
4	Tidak setuju	9	36	9,6%
5	Sangat tidak setuju	1	5	1,1%
	Total	95	389	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator kekurangan tenaga kerja dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 25 responden dengan nilai persentase sebesar 26,6% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 46 responden dengan nilai persentase sebesar 48.9%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 13 responden dengan nilai persentase sebesar 13,9%, jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 responden dengan nilai persentase sebesar 9,6%. Dan untuk responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan jumlah nilai persentase sebesar 1,1%.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator kekurangan tenaga kerja dengan jumlah responden sebanyak 46 responden dengan skor nilai sebesar 184.

5.4.8. Karyawan mengundurkan diri

Tabel 5.30
Tabel berdasarkan karyawan mengundurkan diri

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	25	125	26,3%
2	Setuju	45	180	47,4%
3	ragu-ragu	13	39	13,7%
4	Tidak setuju	10	40	10,5%
5	Sangat tidak setuju	2	10	2,1%
	Total	95	394	100%

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator karyawan mengundurkan diri dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 25 responden dengan nilai persentase sebesar 26,3% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 45 responden dengan nilai persentase sebesar 47,4%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 13 responden dengan nilai persentase sebesar 13,7%, jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 10 responden dengan nilai persentase sebesar 10,5%. Dan untuk responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 2 responden dengan jumlah nilai persentase sebesar 2,1%.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator karyawan mengundurkan diri dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dengan skor nilai sebesar 180.

5.4.9. Karyawan pensiun

Tabel 5.31
Tabel berdasarkan karyawan pensiun

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	27	135	28,4%
2	Setuju	59	235	62,1%
3	ragu-ragu	7	21	7,4%
4	Tidak setuju	1	4	1,1%
5	Sangat tidak setuju	1	5	1,1%
	Total	95	393	100%_s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator karyawan pensiun dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 27 responden dengan nilai persentase sebesar 28,4% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 59 responden dengan nilai persentase sebesar 62,1%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 7 responden dengan nilai persentase sebesar 7,4%, jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan nilai persentase sebesar 1,1%. Dan untuk responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan jumlah nilai persentase sebesar 1,1%.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator karyawan mengundurkan diri dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dengan skor nilai sebesar 180.

Tabel 5.32
Rekapitulasi jawaban responden mengenai rotasi kerja pada PT. Tunggal Perkasa Plantiation

	Indikator	Jawaban Responden pernyataan variabel mutasi karyawan (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Output dan produktivitas meningkat	20	62	10	3	-	
	Nilai Skor	100	248	30	6	-	348
2.	Semangat kerja meningkat	25	64	5	1	-	
	Nilai Skor	125	256	15	2	-	398
3.	Jumlah kesalahan yang diperoleh menurun	19	59	12	5	-	
	Nilai skor	95	236	36	10	-	377
4.	Absensi karyawan semakin baik	28	56	5	6	-	
	Nilai skor	140	224	15	12	-	391
5.	Diaiplin karyawan makin baik	34	53	7	1	-	
	Nilai skor	170	212	21	2	-	405
6.	Jumlah tenaga kerja yang optimal	31	59	5	-	-	
	Nilai Skor	155	236	15	-	--	406
7.	Kekurangan tenaga kerja	25	46	13	9	1	
	Nilai Skor	125	184	39	18	1	389
8.	Karyawan mengundurkan diri	25	45	13	10	2	
	Nilai Skor	125	180	39	20	2	394
9.	Karyawan pensiun	27	59	7	1	1	
	Nilai Skor	135	235	21	2	1	400
Total Bobot Skor							3.508

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel rotasi kerja(X2) hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 3.508 adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\ &= 9 \times 5 \times 95 = 4.275 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden} \\ &= 9 \times 1 \times 95 = 855 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{4.275 - 855}{5} = 683$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi rotasi kerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat setuju} = 4.103 - 4.958$$

$$\text{Setuju} = 3.248 - 4.103$$

$$\text{Ragu-ragu} = 2.393 - 3.248$$

$$\text{Tidak setuju} = 1.538 - 2.393$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 683 - 1.538$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel rotasi kerja dalam kategori setuju yang

mendapatkan skor 3.508 dalam kisaran 3.248 sampai 4.103 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel rotasi kerja dan responden sangat memperhatikan rotasi kerja tersebut. Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi adalah jumlah tenaga kerja yang optimal sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ialah output dan produktivitas meningkat.

5.5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan ,dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

5.5.1. Keterampilan dan Kemampuan

Tabel 5.33
Tabel berdasarkan Keterampilan dan kemampuan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	34	170	36,1%
2	Setuju	57	228	60,6%
3	ragu-ragu	4	12	4,3%
4	Tidak setuju	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	410	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator keterampilan dan kemampuan dan dari hasil tanggapan responden yang

menjawab” Sangat setuju” sebanyak 34 responden dengan nilai persentase sebesar 36,1% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 57 responden dengan nilai persentase sebesar 60,6%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 4 responden dengan nilai persentase sebesar 4,3%.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator keterampilan dan kemampuan dengan jumlah responden sebanyak 57 responden dengan skor nilai sebesar 228.

5.5.2. Rasa Tanggung Jawab

Tabel 5.34
Tabel berdasarkan Rasa Tanggung Jawab

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	43	215	45,3%
2	Setuju	45	180	47,4%
3	ragu-ragu	6	18	6,3%
4	Tidak setuju	1	4	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	417	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator Rasa tanggung jawab dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab”sangat setuju” sebanyak 43 responden dengan persentase 45,3%, jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 45 responden dengan persentase 47,4%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 6 responden dengan

persentase 6,3%. Dan untuk jumlah responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 1 dengan nilai persentase 1,1%.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 45 responden dengan atau 47,4% mengatakan motivasi kerja dengan indikator rasa tanggung jawab ialah unsur penting bagi semua karyawan.

5.5.3. Inisiatif dan Kreativitas

Tabel 5.35
Tabel berdasarkan Inisiatif dan kreativitas

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	41	205	43,2%
2	Setuju	43	172	45,3%
3	ragu-ragu	9	27	9,5%
4	Tidak setuju	1	4	1,1%
5	Sangat tidak setuju	1	5	1,1%
	Total	95	410	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator inisiatif dan kreatifitas dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 41 responden dengan persentase 43,2%, jumlah responden yang menjawab "setuju" sebanyak 43 responden dengan persentase 45,3%. Dan untuk tanggapan responden yang menjawab "ragu-ragu" sebanyak 9 responden dengan persentase 9,5%, jumlah responden yang menjawab " tidak setuju" sebanyak 1 responden dengan nilai presentase sebanyak 1,1%. Dan untuk jumlah responden

yang menjawab “sangat tidak setuju: sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase 1,1%.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 43 responden dengan persentase 45,3 dengan jumlah skor sebanyak 172 atau mengatakan motivasi kerja dengan indikator inisiatif dan kreatifitas ialah unsur penting bagi semua karyawan.

5.5.4. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

Tabel 5.36
Tabel berdasarkan selalu berusaha memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	35	175	37,2%
2	Setuju	54	216	57,4%
3	ragu-ragu	5	15	5,3%
4	Tidak setuju	1	4	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	410	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 35 responden dengan nilai persentase sebesar 37,2% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 54 responden dengan nilai persentase sebesar 57,4%. Jumlah

responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 5 responden dengan nilai persentase sebesar 5,3%, jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan nilai persentase sebesar 1,1. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dengan skor nilai sebesar 216.

5.5.5. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

Tabel 5.37
Tabel berdasarkan Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	30	150	30,10%
2	Setuju	49	196	52,1%
3	ragu-ragu	14	42	14,9%
4	Tidak setuju	2	8	2,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	396	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 30 responden dengan nilai persentase sebesar 30,10% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 49 responden dengan nilai persentase sebesar 52,1%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 14 responden dengan nilai persentase sebesar

14,9%, jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 responden dengan nilai persentase sebesar 2,1.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator karyawan mengundurkan diri dengan jumlah responden sebanyak 49 responden dengan skor nilai sebesar 196.

5.5.6. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

Tabel 5.38
Tabel berdasarkan Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

No	Tanggapan	frekuensi	Skor	Persentase
1	sangat setuju	31	155	31,10%
2	Setuju	57	228	60,6%
3	ragu-ragu	6	18	6,4%
4	Tidak setuju	1	4	1,1%
5	Sangat tidak setuju	-	-	-
	Total	95	405	100%^s

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai indikator bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab” Sangat setuju” sebanyak 31 responden dengan nilai persentase sebesar 31,10% , jumlah responden yang menjawab “setuju” sebanyak 57 responden dengan nilai persentase sebesar 60,6%. Jumlah responden yang menjawab “ ragu-ragu” sebanyak 6 responden dengan nilai persentase sebesar 7,4%, jumlah

responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 responden dengan nilai persentase sebesar 1,1%.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju bahwa indikator bekerja dengan ingin memperoleh insentif dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dengan skor nilai sebesar 228.

Tabel 5.39
Rekapitulasi jawaban responden mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantiation

	Indikator	Jawaban Responden pernyataan variabel mutasi karyawan (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1.	Keterampilan dan kemampuan	34	57	4	-	-	
	Nilai Skor	170	228	12	-	-	410
2.	Rasa tanggung jawab	43	45	6	1	-	
	Nilai Skor	215	180	18	1	-	417
3.	Inisiatif dan kreatifitas	41	43	9	1	1	
	Nilai skor	205	172	27	1	1	410
4.	Selalu berusaha memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya	35	54	5	1	-	
	Nilai skor	175	216	15	1	-	410
5.	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	30	49	14	2	-	
	Nilai skor	150	196	42	4	-	396
6.	Bekerja dengan ingin memperoleh insentif	31	57	6	1	-	
	Nilai Skor	155	228	18	1	-	405
Total Bobot Skor							2.448

Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi kerja(X2) hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 2.448 adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Skor maksimal = item x nilai tertinggi x jumlah responden

$$= 6 \times 5 \times 95 = 2.850$$

Skor minimal = item x nilai terendah x jumlah responden

$$= 6 \times 1 \times 95 = 570$$

Untuk mencari interval koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.850 - 570}{5} = 450$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi rotasi kerja adalah sebagai berikut :

Sangat setuju = 2.730 - 3.300

Setuju = 2.160 - 2.730

Ragu-ragu = 1.590 - 2.160

Tidak setuju = 1.020 - 1.590

Sangat tidak setuju = 450 - 1.020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel motivasi kerja dalam kategori setuju yang mendapatkan skor 2.448 dalam kisaran 2.160 sampai 2.730 dengan demikian

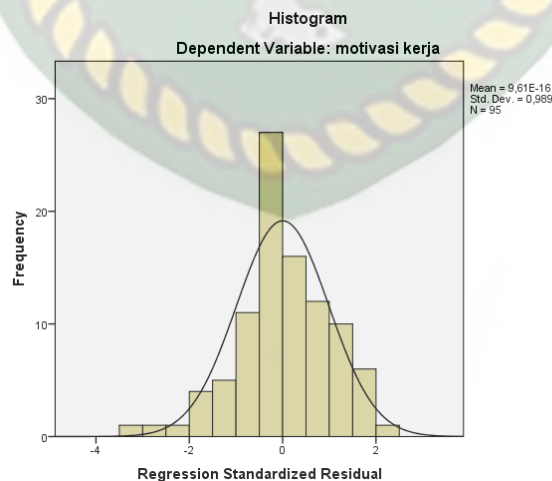
dapat disimpulkan bahwa indikator indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel motivasi kerja dan responden sangat memperhatikan motivasi kerja tersebut. Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi adalah rasa tanggung jawab sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ialah senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.

5.6. Uji Asumsi Klasik

5.6.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dileiti berdistribuai normal atau tidak. Karena menurut Sugiyono (2012), penggunaan statistik parametris ,emsyartakan bahwa setiap variabel yang dianalisis harus normal. Dengan menggunakan software SPSS versi 20, model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

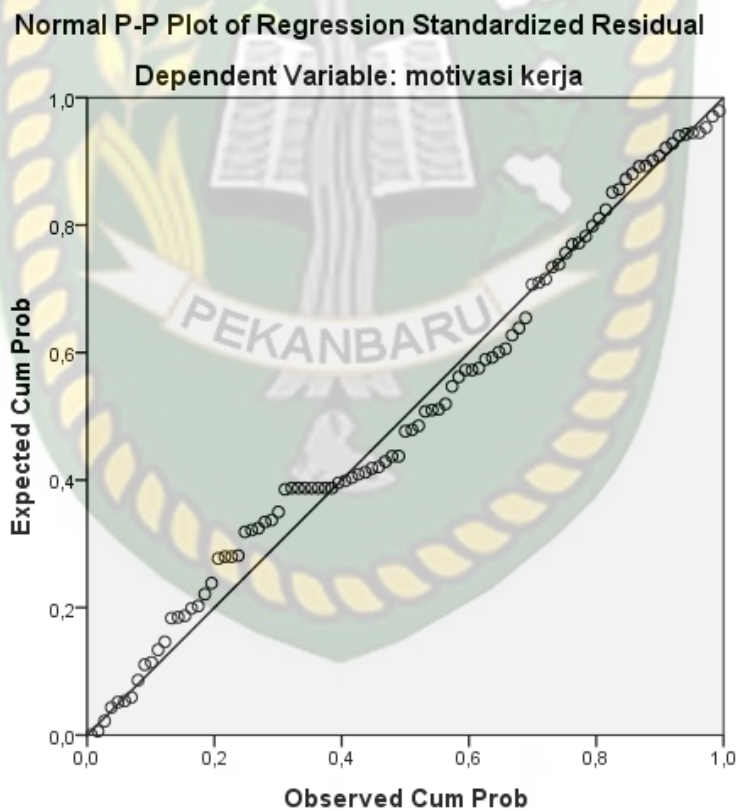
Gambar 5.1
Uji Normalitas



Sumber : Data Output SPSS 20, 2021

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas yang menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa data yang digunakan membentuk sebuah kurva lonceng (kurva simetris), dengan demikian dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu pendekatan yang digunakan selain uji histrogram adalah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 5.2
Uji Normal P-Plot



Sumber : Data Outout SPSS 20, 2021

Dari gambar diatas merupakan gambar uji normalitas yang menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa

bulat-bulat mengikuti arah garis diagonal antara sumbu X dan Y serta tidak berjauhan dari garis tersebut. Meskipun ada beberapa bulatan yang berjauhan dari garis tersebut. Tetapi masih mengikuti garis sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam uji normalitas yang menggunakan pendekatan P-Plot adalah berdistribusi normal.

5.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis berganda adalah alat ukur untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara dua atau lebih variabel bebas (Bhuono Nugroho, 2005:43 dalam sefi 2013).

Tabel 5.40
Analisis Regresi Linier Berganda.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,915	2,969		2,329	,022
1 mutasi kerja	,257	,059	,460	4,376	,000
rotasi kerja	,092	,070	,138	1,315	,192

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : Data Output SPSS 20, 2021

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,915 + 0,257X_1 + 0,092X_2$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja

X1 = Mutasi

X2 = Rotasi

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Nilai a sebesar 6,915 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya mutasi (X1) dan rotasi (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel Keputusan Pembelian tidak mengalami perubahan.
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,257 memperlihatkan bahwa variabel mutasi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu poin variabel mutasi maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,257%, peningkatan ini bernilai positif yang bermakna mutasi maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,092. Memperlihatkan bahwa variabel rotasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu poin variabel rotasi kerja maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,092%, peningkatan ini bernilai positif

yang bermakna semakin tinggi rotasi kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

5.7.Uji Hipotesis

5.7.1.Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mencari table maka terlebih dahulu tentukan taraf signifikansi. Untuk melihat pengaruh mutasi (X1) dan rotasi kerja (X2) secara masing-masing terhadap motivasi kerja bisa dilihat tabel coefficients pada kolom t pada tabel berikut :

Tabel 5.41
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,915	2,969		2,329	,022
1 Mutasi	,257	,059	,460	4,376	,000
rotasi kerja	,260	,114	,206	2,287	,025

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber: Data Output SPSS 20, 2021

$$T_{\text{tabel}} = t (a / 2 : n - k - 1)$$

$$= t (0,1 / 2 : 95 - 2 - 1)$$

$$= 0,05 : 92$$

$$= 1.661$$

Dimana :

N = jumlah

K = jumlah variabel bebas

I = konstan

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji T adalah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas dapat diketahui :

- a. Mutasi (X1) diketahui t_{hitung} sebesar 4,376 dan t_{tabel} sebesar 1.661 dan p value (sign) 0,000 yaitu ($4,3726 > 1.661$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel mutasi (X1) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Berdasarkan nilai signifikan dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi(X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).
- b. Rotasi kerja (X2) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,287 dan t_{tabel} sebesar 1,661 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel rotasi (X2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

5.7.2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F ditujukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda seberapa kuat hubungan variabel terikat secara bersamaan (simultan). Untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh mutasi dan rotasi kerja

terhadap motivasi kerja dengan melihat tabel anova pada kolom F pada tabel berikut :

Tabel 5.42
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,685	2	90,842	19,974	,000 ^b
	Residual	418,420	92	4,548		
	Total	600,105	94			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), rotasi kerja, mutase

Sumber : Data Output 20, 2021

Pengujian secara simultan digunakan uji F adalah untuk menguji secara simultan. Semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 19,974 dan p value 0,000 . kemudian F_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan :

$$=N - k - 1 : 2$$

$$=95 - 2 - 1 : 2$$

$$=92 : 2$$

$$=3,10$$

Dimana :

N = jumlah

K = jumlah variabel bebas

I = konstan

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (19,974) > F_{tabel} (3,10)$ dan p value $(0,000) < (0,05)$. Artinya adalah variabel bebas mutasi secara simultan atau bersama-sama (X1) dan rotasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

5.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen(mutasi dan rotasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (motivasi kerja). Nilai koefisien determiniasi antara nol dan satu.

Tabel 5.43
Hasil koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	,303	,288	2,133

a. Predictors: (Constant), rotasi kerja, mutase

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 20(2021)

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisiensi determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square adalah

sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan jika $0,288 \times 100\% = 22,8\%$ berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.7. Pembahasan

Nilai t_{hitung} mutasi(X1) sebesar 4,376 dan sedangkan t_{tabel} 1,661 dengan tingkat signifikan yang mana lebih kecil dari batas signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel mutasi (X1) berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) PT. Tunggal Perkasa Plantiation. Artinya mutasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja bagi karyawan perusahaan. Selanjutnya untuk variabel rotasi kerja(X2) nilai t_{hitung} adalah $2,287 > 1,661$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel rotasi kerja(X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai sig diperoleh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja(X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Artinya mutasi dan rotasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji F-hitung(19,974) dan F- table (3,10) diketahui bahwa nilai signifikansi(sig) dalam uji F adalah sebesar sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain mutasi(X1) dan rotasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) antara variabel dapat disimpulkan bahwa mutasi dan rotasi kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantiation.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ela Suparinah(2018) yang berjudul Pengaruh mutasi, rotasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penjam Paser Utara. Dari judul tersebut yang membedakan dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel promosi jabatan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel mutasi, rotasi dan motivasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu yaitu mengenai pengaruh mutasi, rotasi dan promosi kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang di uji secara simultan. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara mutasi, rotasi dan promosi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas yang telah dilakukan mengenai pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantiation, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel mutasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja(X2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT.Tunggal Perkasa Plantiation. Sehingga hasil penelitian menerima H1.
2. Variabel rotasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan. Sehingga hasil penelitian ini menerima H2.
3. Berdasarkan hasil Adjusted R Square menunjukkan nilai keterkaitan variable mutasi dan rotasi terhadap motivasi kerja sangat lemah.
4. Pada Variabel mutasi menunjukan nilai indikator paling tinggi terdapat pada kategori sangat setuju untuk indikator kebutuhan perusahaan. Untuk variabel rotasi menunjukan nilai indikator paling tertinggi terdapat pada kategori setuju pada indikator Output dan produktifitas meningkat. Dan untuk variabel pada motivasi kerja pada kategori setuju pada indikator keterampilan dan kemampuan.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang dijadikan saran penelitian oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya penerapan mutasi diharapkan semakin meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Dan bagi pemimpin perusahaan untuk benar-benar menempatkan dan mempertimbangkan pelaksanaan mutasi baik dari segi jejang karir, kompetensi dan masa kerja sehingga karyawan betul-betul mampu bekerja secara profesional dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas pokok masing- masing sesuai dengan jabatan yang diemban. Sehingga tentunya tidak ada lagi karyawan yang keberatan pada ketetapan perusahaan pada mutasi karyawan.
2. Adanya kebijakan prosedur yang jelas untuk penerapan rotasi kerja agar para karyawan pada PT.Tunggal Perkasa Plantiation tidak mengundurkan diri. Sehingga dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal dari karyawan. Dan tujuan melakukan rotasi kerja diharapkan karyawan dapat menghilangkan kejenuhan bagi para karyawan. Karyawan hendaknya semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia(SDM) untuk memudahkan beradabtasi di lingkungan kerja baru atau lokasi yang dirotasikan.
3. Perusahaan hendaknya lebih mengikatkan motivasi kerja para karyawannya, agar mereka bisa lebih termotivasi serta memiliki kepuasan

yang tinggi serta akan berdampak peningkatan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis. Serta diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menegembangkan variabel-variabel terbaru yang kemungkinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2004, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi Lima Jakarta: Rineka Cipta
- Ambrita, Arnimisari Juliana. *Vol 8 no.2*. Pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai sipil pada kantor pelayanan pajak Pramata kota Pematang Siantar. Kampus FISIP USU Departemen ilmu Administrasi Negar. Universitas Sumatera Utara.
- Farianda, Isni 2013* pengaruh Mutasi jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi kerja pegawai pada bagaian umum Sekretariatan Daerah Kota Surakarta Jurusan Program studi pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan Dan ilmu pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fatmawati, Mahdani, Sofyan *Idris 2012* pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi pekerjaan terhadap Motivasi kerja serta Implikasinya terhadap pegawai.
- Handoko , T. Hani 2004. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P 2014 manajemen sumber daya manusia edisi Revisi Jakarta :PT. Bumi Aksara

Malayu S.P Hasibuan 2007 . Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta : PT Bumi Aksara

Prabu Mangkunegara, Anwar, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung :PT Remaja Rosdakary

Kadarisman. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT Raja Grafindo

Khotimah, Khusnul vol.25 no 1 Agustus 2015. Pengaruh Promosi jabatan Dan Intensif terhadap Motivasi kerja (studi pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area malang).

Winardi , 2002 motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen Jakarta : Raja Grafindo Persada.