

MODEL PRESTASI KERJA YANG DIPENGARUHI VARIABEL ROTASI DAN MUTASI**(Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)**Tintin Rahayu
Mohklas**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara**
*Email.srhdestiana@gmail.com***Abstract**

Human resources is one of the important resources in an organization or company. Source manusia quality day will help the smooth running of the organization and achieving goals. Quality human resources indicated by the performance achieved. It can encourage the achievement of which is the rotation and mutation. Because it can help improve the knowledge and quality of employees. This study aims to determine whether there is influence between the rotation and the mutation of the job performance of employees Social Service Central Java Province. The method used is multiple linear regression analysis with a population of 180 employees and 45 employees of the sample of the study. The results showed that rotation and mutation partially or simultaneously significant positive effect on job performance, the t value $6.516 > 1.681$ with a significance level of 0.000 for the variable rotation, whereas the mutation variable t value $2.663 > 1.681$ with 0.011 significance level. Simultaneous test F count $34.810 > 4.07$ with a significance level of 0.000.

Keywords: Rotation, Mutations and Job Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi terutama yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, karena manajemen pelayanan public merupakan *human-based management*. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa kemampuan dan keterlibatan sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan.

Setiap perusahaan atau organisasi sangat memerlukan peranan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan dapat memenuhi kebutuhan organisasi melalui kemampuan, keaktifan, kecakapan dan loyalitasnya terhadap perusahaan atau

organisasi. Pegawai yang berkualitas akan memiliki kinerja yang baik dan dapat membantu mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2011).

Sebuah instansi pemerintah memiliki peranan yang penting dalam mensukseskan program-program pemerintah. Terkait dengan hal itu, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas, untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan motivasi supaya pegawai dapat memiliki semangat yang tinggi untuk terus memperbaiki kinerjanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Suprianto (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam mencapai prestasi kerja dibutuhkan motivasi yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah melakukan kebijakan rotasi kerja dan mutasi. Pegawai membutuhkan lebih banyak kesempatan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan berbagai bidang sehingga kebijakan tersebut dapat membantu mengurangi kebosanan dan kejenuhan pada pegawai. Kebijakan yang berupa rotasi dan mutasi dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membentuk sebuah prestasi yang akan menjadikan nilai positif pada pegawai tersebut. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu

mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan.

Rotasi kerja dapat dilakukan oleh instansi secara teratur dengan tujuan agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dengan demikian harapannya dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Menurut Sumarwoto(2011), pengertian rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *Compulsary* (wajib).

Selain rotasi, mutasi juga dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan di situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimum kepada perusahaan. Dengan demikian mutasi adalah suatu pemindahan jabatan yang dilakukan dengan pemindahan ke tempat yang setepatnya bagi pegawai, dimana pegawai dapat merasakan sebuah kenyamanan ketika ditempatkan di bagian atau tempat yang sesuai dengan prestasi dan kemampuannya.

Penelitian ini mereplikasi dari peneliti-peneliti terdahulu diantaranya: Nanda, Aziz dan Madjid (2014), kesimpulan penelitiannya; rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan dimediasi variabel motivasi. Penelitian Judas (2013), hasil kesimpulannya; mutasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, serta mutasi dan promosi jabatan secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Amzar dan Sahuri (2012) menghasilkan kesimpulan; mutasi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dinas sosial merupakan salah satu instansi pemerintah, dimana peran pegawai sangat penting untuk membantu tercapainya kebijakan dan program-program pemerintah. Untuk itulah pegawai harus memiliki kualitas yang memadai dalam mengabdikan diri pada negara. Adanya sistem kenaikan pangkat empat tahun sekali yang terjadi dalam pegawai pemerintah atau PNS, menunjukkan adanya indikasi monoton dalam penilaian kinerja pegawai. Hal ini dapat dikaitkan pada prestasi kerja pegawai yang monoton pula, disebabkan dari asumsi tersebut, bahwa berprestasi atau tidak mereka akan tetap naik pangkat. Oleh karena itu, perlunya motivasi yang tepat dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Rotasi

Rotasi kerja merupakan sarana pembelajaran, penyegaran, sekaligus dapat menghilangkan kebosanan dari pekerjaan yang selama ini pegawai jalani. Kaymaz (2010) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Mathis dan Jackson (2011) "Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Dalam dunia kerja tentu banyak mengalami perubahan baik dalam manajemen maupun sistem yang digunakan dalam pekerjaan, hal ini dipengaruhi perubahan internal maupun eksternal organisasi/perusahaan. Untuk itu pegawai harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Mourdoukoutas (1994 dalam Mansur, 2009) menyatakan bahwa “rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan dalam organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja.

Juwita (2012) rotasi pekerjaan dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga dapat mengisi kekosongan posisi dengan cepat. Variabel rotasi pekerjaan digunakan tiga indikator yang dikembangkan oleh Ortega (2001) dan Mangiapane (1988), yaitu; 1) tambahan kemampuan, 2) tambahan pengetahuan dan 3) tingkat kejenuhan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi adalah proses pemindahan pegawai dari bagian satu ke bagian lainnya dalam kurun waktu tertentu yang bertujuan untuk memberikan kesempatan mempelajari dan menambah ilmu dari berbagai bidang serta untuk mengurangi kebosanan dalam suatu pekerjaan.

Mutasi

Pegawai/Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam instansi/perusahaan. Mereka memiliki latar belakang, sifat dan kemampuan yang berbeda. Dengan demikian manajer harus bisa menempatkan setiap pegawai pada posisi yang tepat agar pegawai dalam bekerja maksimum. Kecerdasan manajer dalam memberikan kebijakan pada saat-saat tertentu dapat memberikan pengaruh besar dalam jalannya kegiatan. Salah satu sistem yang digunakan dalam sistem mutasi, dimana

kebanyakan spekulasi orang mutasi adalah sebuah sanksi, padahal mutasi pegawai tidak serta merta sebuah sanksi tetapi juga dilakukan demi pengembangan karier pegawai.

Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan disituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang kepada perusahaan. Menurut Manullang (2004) mutasi jabatan merupakan pemindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan lainnya, baik jabatan itu samatingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari semula. Wahyudi (2002) mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/pekerjaan/tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Menurut Siswanto (2002) faktor-faktor yang mengakibatkan mutasi adalah: peraturan manajer, mutasi atas dasar prinsip *the right man on right place*, mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja, mutasi sebagai langkah promosi, mutasi untuk mengurangi *labour turn over* dan mutasi harus terkoordinasi.

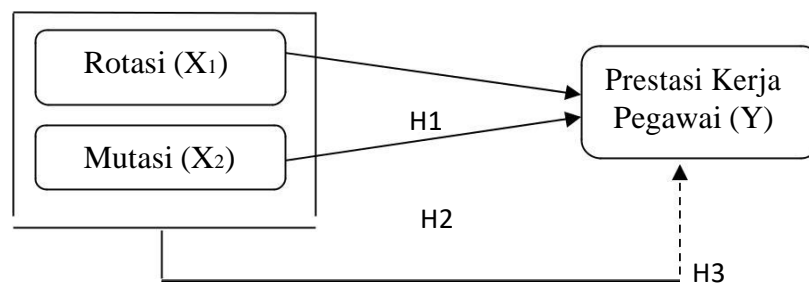
Menurut Hasibuan (2007) tujuan mutasi antara lain: meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan keseimbangan antara kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan, memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan rasa bosan/jenuh karyawan terhadap pekerjaannya, memberikan perangsang agar karyawan berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi, pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya, memberikan pengakuan/imbalan terhadap prestasinya, alat pendorong agar *spirit* kerja meningkat melalui persaingan terebuka, tindakan pengamanan yang lebih baik, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan dan mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Indikator Mutasi Menurut Henry Simamora (2004) yaitu: promosi, demosi, pensiun dan pensiun muda, keusangan karyawan, karyawan stabil, karyawan padam dan karyawan bandel. Maka dapat disimpulkan mutasi adalah; pemindahan jabatan/posisi maupun tempat kerja supaya pegawai mendapatkan posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan mendapatkan kenyamanan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimum.

Prestasi Kerja

Menurut Suprianto (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2003). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2004). Sedangkan menurut Jiwo Wungu dan Brotoharsojo (2003), bahwa Prestasi kerja/Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dibandingkan terhadap target atau sasaran kerja individu pada jabatannya.

Adapun indikator prestasi karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut: mampu meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu meminimumkan kesalahan pekerjaan. Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi target kerja dan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan yang menaunginya.



Gambar 1 :Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai

H2 : Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai

H3 : Rotasi dan Mutasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penentuan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Sampel penelitian ini didapat dengan metode *simple random sampling*. yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Arikunto (2006) menyatakan bahwa untuk pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari 100 maka diambil semua, sehingga penelitian berupa penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-25% dari populasi. Populasi sebanyak 180 pegawai, maka pengambilan sampelnya sebanyak 25% pegawai dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$n = N \times 25\%$$

$$n = 180 \times 25\%$$

$$n = 45 \text{ Pegawai}$$

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang relevan dengan tujuan penelitian. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2012). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada para responden yaitu pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yaitu melalui daftar pertanyaan disusun secara sistematis dengan beberapa pilihan jawaban yang mudah dipahami (Malhotra dalam Samuel, 2006). Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan penelitian langsung ke instansi (Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) yang dilakukan melalui kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket yang berisi pernyataan yang telah dipersiapkan. Kuesioner berisi pernyataan dari setiap indikator tiap variabel dimana setiap jawaban memiliki skor (skala likert) masing-masing, yang nantinya sebagai data untuk dilakukan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2003). Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja Pegawai

- a = Konstanta Regresi Berganda
- β_1 = Koefisien regresi linier variabel rotasi
- β_2 = Koefisien regresi linier variabel mutasi
- X_1 = Variabel Rotasi
- X_2 = Variabel Mutasi
- e = Error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu *instrument* pengukuran yang digunakan, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur (Ghozali, 2005). Suatu instrument berupa kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji validitas dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel, dikatakan valid apabila *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Rotasi (X_1)	X1.1	0,908	0,301	VALID
	X1.2	0,909	0,301	VALID
	X1.3	0,919	0,301	VALID
Mutasi (X_2)	X2.1	0,565	0,301	VALID
	X2.2	0,504	0,301	VALID
	X2.3	0,521	0,301	VALID
	X2.4	0,651	0,301	VALID
	X2.5	0,596	0,301	VALID
	X2.6	0,660	0,301	VALID
	X2.7	0,440	0,301	VALID
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,844	0,301	VALID
	Y2	0,753	0,301	VALID
	Y3	0,872	0,301	VALID
	Y4	0,862	0,301	VALID

	Y5	0,846	0,301	VALID
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 didapatkan hasil r hitung dari masing-masing *instrument* lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu sebesar 0,301. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua *instrument* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur keandalan tiap item, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 (Ghozali, 2007). Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 16.0 didapat hasil dari setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Rotasi	0,898	Reliabel
2	Mutasi	0,626	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,890	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil *cronbach's alpha* (α) variabel rotasi (X_1) 0,898 > 0,6, mutasi (X_2) 0,626 > 0,6, dan prestasi kerja (Y) 0,890 > 0,6 sehingga masing-masing variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 (α > 0,6) dengan demikian dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel rotasi (X_1), mutasi (X_2) dan prestasi kerja (Y) dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3
Tabel Kolmogorov-Smirnov

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97700842
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.074
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.581

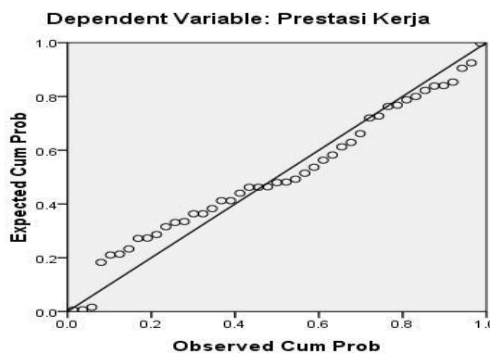
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,581 maka Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 atau 0,581 > 0,05. Dengan demikian tidak ada data ekstrim sehingga data berdistribusi normal. Setelah menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji berikutnya dengan menggunakan Probability Plot. Uji Probability Plot ditunjukkan melalui grafik yang akan menggambarkan hasil pengolahan data. Hasil uji *Probability Plot* ditunjukkan pada grafik sebagai berikut:

Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan yang ditunjukkan pada grafik di atas terlihat titik-titik (data) yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memenuhi unsur normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengolahan data yang dilakukan dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rotasi	.883	1.133
Mutasi	.883	1.133

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

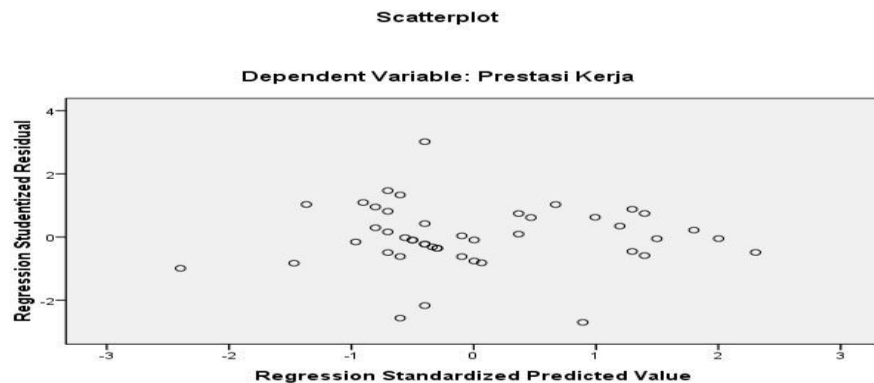
Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Dengan demikian tidak terjadi gejala multikolinieritas dan tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas yaitu rotasi (X₁) dan mutasi (X₂).

Heteroskedastisitas

Hasil dari pengolahan data dapat dilihat Grafik scatter plot sebagai berikut:

Grafik Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada grafik pada gambar 3, diketahui bahwa titik-titik (data) pada grafik scatterplot menyebar diatas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil pengolahan data diujukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.07979
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	21
Z	-.600
Asymp. Sig. (2-tailed)	.548

a. Median

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,548 sehingga lebih besar dari 0,05 atau $0,548 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data tidak mengalami gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan SPSS 16.0 hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.438	2.269		1.075	.289
Rotasi	1.112	.171	.657	6.516	.000
Mutasi	.199	.075	.268	2.663	.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas, persamaan linier antara rotasi dan mutasi terhadap prestasi kerja adalah:

$$Y = 2,438 + 1,112X_1 + 0,199X_2$$

Hasil dari persamaan linier dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Nilai konstanta bernilai positif sebesar (a) = 2,438, menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel rotasi dan mutasi, maka nilai prestasi kerja sebesar 2,438.
- b. Nilai koefisien regresi rotasi (X₁) sebesar 1,112 artinya jika variabel lain nilainya tetap kemudian variabel rotasi meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 1,112. Koefisien bernilai positif antara rotasi dan prestasi kerja.
- c. Nilai koefisien regresi mutasi (X₂) sebesar 0,199 artinya jika variabel lain nilainya tetap kemudian variabel mutasi meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,199.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.438	2.269		1.075	.289
Rotasi	1.112	.171	.657	6.516	.000
Mutasi	.199	.075	.268	2.663	.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber data: Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 7 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh rotasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil pengolahan nilai t untuk rotasi (X_1) adalah 6,516 dan dengan menggunakan level signifikan (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,681, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($6,516 > 1,681$). Maka dapat disimpulkan rotasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai signifikan (α) = $0,000 \leq 0,05$ hal ini menandakan bahwa rotasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.

2. Uji hipotesis pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian nilai t untuk variable mutasi (X_2) adalah 2,663 dan dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh t tabel sebesar 1,681, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,663 > 1,681$), maka dapat disimpulkan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Nilai signifikan (α) = $0,011 < 0,05$ hal ini menandakan bahwa, mutasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima, pernyataan atau dugaan bahwa mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima, H2 diterima.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Rotasi (X_1) dan Mutasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pengujian dilakukan dengan SPSS 16.0, dengan hasil *output* sebagai berikut:

Tabel 8
Uji F Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.401	2	85.200	34.810	.000 ^a
Residual	102.799	42	2.448		
Total	273.200	44			

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Rotasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data di atas, F test didapat nilai F hitung sebesar 34,810 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan nilai F tabel sebesar 4,07 maka F hitung lebih besar dari F tabel ($34,810 > 4,07$), dengan demikian variabel rotasi (X_1) dan mutasi (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja (H_3 diterima).

Uji Determinasi (R^2)

Uji atau koefisien determinasi mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ferdinand, 2006). Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.606	1.564

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Rotasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil output SPSS yang ditunjukkan pada tabel 9 dapat diketahui nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjust R Square) sebesar 0,606, dengan demikian 60,6% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu rotasi (X₁) dan mutasi (X₂) sedangkan sisanya (100% - 60,6%) sebesar 39,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model atau diluar ketiga variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh rotasi dan mutasi terhadap prestasi kerja dapat dianalisa sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi (X₁) dan mutasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil uji F yang memperlihatkan nilai F adalah sebesar 34,810 dengan sig. 0,000.

1. Pengaruh rotasi terhadap prestasi kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa rotasi mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan didapat hasil uji t sebesar 6,516 dengan sig. 0,000. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 1,112. Hasil tersebut memperlihatkan dengan adanya rotasi dalam bekerja akan menambah pengetahuan, ilmu dan pengalaman pada pegawai sehingga membuat prestasi kerja meningkat. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farid Nanda dkk (2014) yang berjudul pengaruh rotasi kerja, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai Bapedal Aceh, diperoleh hasil rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dengan didapat hasil uji t sebesar 2,663 dengan sig. 0,011. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 0,199. Hasil tersebut memperlihatkan dengan adanya mutasi membuat prestasi kerja meningkat. Adanya indikasi persepsi positif tentang mutasi, dimana mutasi dianggap sebagai cara untuk membantu pegawai menemukan kenyamanan dalam karier dan mengembangkan wawasannya untuk meningkatkan prestasinya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Agnetha Judas (2013) yang berjudul mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado, diperoleh hasil mutasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.
2. Mutasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.
3. Rotasi dan mutasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, seluruh jajaran pegawai hendaknya pihak manajemen memperhatikan faktor rotasi dan mutasi, karena kedua variabel tersebut akan memberikan pengaruh positif signifikan, diantara kedua variabel tersebut, rotasi memberikan pengaruh lebih dominan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan rotasi dan mutasi adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem rotasi sebaiknya dilakukan secara berkala sesuai periode yang dikendaki sebagai salah satu cara untuk mengurangi tingkat kejenuhan pegawai dan menambah pengetahuan dengan pekerjaan lain.
2. Penerapan mutasi dapat dilakukan sesuai dengan persetujuan yang bersangkutan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga tujuan diadakannya mutasi dapat diterima positif dan dimanfaatkan untuk perkembangan kualitas kerja pegawai.
3. Variabel rotasi dan mutasi secara koefisien determinasi memberikan pengaruh sebesar 60,6% terhadap variabel prestasi kerja, oleh karenanya dapat menambah variabel lain yang relevan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amzar Amelia dan Chalid Sahuri. 2012. *"Peningkatan prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja"*. Jurnal administrasi pembangunan.Vol. 1, No. 1, November 2012.Universitas Riau. Diakses 27 Desember 2014

Arikunto, S., 2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- _____2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono .2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Farid Nanda,dkk.2014.“*Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh*”. *Jurnal Manajemen*, Vol.3, No.1, pp-47-56.Diakses tanggal 14 Februari 2015.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____2006.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____2007.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____2003.*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.Jakarta.
- _____2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jiwo Wungu Brotoharsojo Hartanto, (2003) *Tingkatan Kinerja Perusahaan*
- Judas, A. (2013). *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4), 1219-1228. Diakses 27 Desember 2014.
- Kurtulus Kaymaz, 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in Automotive Organizations*. *Business and Economics Research Journal* Vol. 1 No. 3
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN
- Mangiapane, Adele R, 1988, “*Empowering People To Improve a Process*”, *Manufacturing Systems*, Vol. 6, No. 1

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2011. *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat

Ortega, Jaime, 2001, "Job Rotation as a Learning Mechanism", *Management Science*, Vol. 47 No. 10

Prabu Anwar.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Robbins SP, at al, 2006. *Perilaku Organisasied 12*, Jakarta: Salemba Empat

Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.Yogyakarta: STIE YKPN

Siswanto Bejo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru

Sugiyono.2003. *Metode penelitian Administrasi*.Bandung.Afabeta

_____.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, CV.

_____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, CV.

Sumarwoto, 2011. *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Suprianto, Jhon, 2002. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: BPFE

Wahyudi Bambang., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Sulita. Jakarta.