



ANALISIS PENGARUH ROTASI, MUTASI, DAN KESESUAIAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TETRA ANEKA TEKNIK

Muhammad Reza Alfiyan Basri, Iwan Subandi*

ITB Ahmad Dahlan Jakarta
rezaalfiyan1600@gmail.com

Informasi Artikel

Terima 05/04/2022
Revisi 19/07/2022
Disetujui 05/12/2022

Kata Kunci:

Rotasi, Mutasi,
Kesesuaian Job
Description,
Kinerja
Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa besar pengaruh rotasi, mutasi, dan job description terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif, dan teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis uji instrumen data, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t, dan uji f dengan menguji variabel rotasi (X1), mutasi (X2), job description (X3), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan, dengan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan: $Y = 6.121 + 0,398X1 + 0,855X2 + 0,408X3 + e$. Dari hasil uji t variabel rotasi (X1), mutasi (X2), dan job description (X3) terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai Thitung (4,741) > Ttabel (2,032). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel rotasi (X1), mutasi (X2), dan job description (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji f (simultan), masing-masing variabel memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Dari uji signifikansi, didapat nilai korelasi kondisi rotasi, mutasi, dan job description yang menunjukkan pengaruh variabel tersebut bersifat kuat dan setelah dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil sebesar 0,583 (58%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi, mutasi, dan job description berpengaruh 58% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor selain rotasi, mutasi, dan job description.

Keyword:

Rotation,
Mutation, Job
Description
Suitability,

A B S T R A C T

This study aims to analyze how big the influence of rotation, mutation, and job description on employee performance simultaneously at PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. This

*Employee
Performance*

research uses descriptive and associative methods, and data collection techniques are library research and field research. The data analysis technique used in this research is instrument data analysis, multiple linear regression, correlation test, determination test, t-test, and f-test by testing the rotation of the variables (X1), mutation (X2), job description (X3), and employee performance. (Y). Multiple linear regression analysis resulted in the following equation values: $Y = 6.121 + 0.398X1 + 0.855X2 + 0.408X3 + e$. From the results of the t-test, it can be interpreted that each variable influences employee performance (Y). Based on the f (simultaneous) test, the variables simultaneously influences employee performance. The significant test results obtained that influence of these variables was strong and after being analyzed using the coefficient of determination (R²), the results were 0.583 (58%) so it can be concluded that rotation, mutation, and job description variables had 58% effect on employees performance. So that the rest are influenced by other factors outside the rotation, mutation, and job description variables on employee performance.

PENDAHULUAN

Saat ini, tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, modal, maupun mesin guna mencapai tujuan perusahaan dan agar mampu bertahan dan berkembang dalam kondisi yang kompetitif. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001: 133).

Pada dasarnya, di PT Tetra Aneka Teknik, setiap karyawan telah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam observasi awal, peneliti mendapatkan bahwa di PT Tetra Aneka Teknik sangat memperhatikan setiap potensi para karyawannya untuk ditempatkan di posisinya masing-masing sesuai *skill* dan kemampuan para karyawannya.

Selain itu, PT Tetra Aneka Teknik terkadang melakukan rotasi pada karyawannya jika dibutuhkan. Tujuannya agar setiap karyawan bisa mengerjakan pekerjaan yang lain di perusahaan tersebut. Tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan yang ada

karena harus kembali belajar untuk melakukan pekerjaan di posisi yang baru. Karyawan akan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dalam melakukan pekerjaan di posisi yang baru sampai karyawan tersebut mahir dan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Mutasi di perusahaan ini juga dilakukan dengan tujuan untuk mengisi posisi yang kosong di tempat atau cabang lain. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan. Karyawan harus kembali beradaptasi dengan suasana kerja baru, lingkungan baru yang tentu saja berbeda dari tempat sebelumnya hal ini akan membutuhkan waktu sampai karyawan mampu beradaptasi di tempat baru yang dia tempati.

Pada PT Tetra Aneka Teknik Jakarta, terkadang masih ditemukan karyawan yang mengerjakan pekerjaan lainnya tidak sesuai dengan *job description* yang telah diberikan sebelumnya yang tentu saja akan memengaruhi hasil dari kinerja tersebut. Banyak ditemukan karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang bukan *job description* awal dari karyawan tersebut, contohnya *purchasing* yang juga ikut mengerjakan pekerjaan *sales*. Tentu ini akan berdampak pada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang bukan *job description*-nya. Hal ini akan menjadikan pekerjaan kurang maksimal dan akan berdampak pada laju perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mencoba mengangkat ke dalam penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Rotasi, Mutasi, dan Kesesuaian Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT Tetra Aneka Teknik*.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik, untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik, untuk mengetahui pengaruh kesesuaian *job description* terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik, serta untuk mengetahui pengaruh rotasi, mutasi, dan kesesuaian *job description* terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Masing masing jenis pekerjaan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pula sehingga karyawan berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan tersebut.

Mutasi

Menurut Sedarmayanti (2018: 136), mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberi prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018: 103), indikator mutasi yaitu sebagai berikut.

1. *Seniority system*, yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.
2. *Spoil system*, yaitu mutasi yang didasarkan atas dasar kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.
3. *Merit system*, yaitu mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik.

Job Description

Menurut Mustikawati dalam Afnawati, Inayati, dan Pratama (2018: 17), *job description* merupakan kumpulan informasi mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai. Menurut Hasibuan dalam Agustin (2019: 3), indikator-indikator *job description* secara umum yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah sesuatu yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan. Kecakapan adalah kemampuan seseorang menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan. Dalam setiap jabatan, masing-masing diperlukan pendidikan untuk menduduki suatu jabatan tersebut di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017: 3), kinerja karyawan adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja karyawan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Mangkunegara dalam Rachman (2017: 44), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut.

1. Kualitas. Tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dilihat dari segi ketelitian, kerapian, keterampilan kerja, dan kecakapan.
2. Kuantitas. Proses penetapan seseorang pegawai disesuaikan dengan pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.
3. Pencapaian target. Target adalah tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya, penelitian digunakan untuk membuktikan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti. Demi mencapai tujuan tersebut, digunakan suatu metode yang relevan untuk mencapainya. Penelitian ini didasarkan pada manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan analisis pengaruh rotasi, mutasi dan kesesuaian *job description* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian lainnya, yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif.

Berdasarkan informasi pihak perusahaan, PT Tetra Aneka Teknik Jakarta mempunyai karyawan sebanyak 36 orang. Dikarenakan populasi karyawan PT Tetra Aneka Teknik kurang dari 100 orang atau dianggap kecil maka teknik *sampling* yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* dengan jenis teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini sama dengan populasi sebanyak 36 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jumlah karyawan yang dimiliki PT Tetra Aneka Teknik Jakarta adalah 36 orang. Populasi karyawan yang berjumlah kurang dari 100 orang tersebut menjadikan teknik *sampling nonprobability sampling* dengan jenis teknik *sampling* jenuh atau sensus cocok untuk digunakan karena teknik *sampling* menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan populasi sebanyak, yaitu sebanyak 36 karyawan.

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada 36 responden sehingga diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Nilai rtabel berikut diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* menggunakan bantuan *software* SPSS 24 yang menunjukkan hasil uji validitas rotasi. Dari hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel rotasi (X1) valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,320). Untuk mengetahui apakah kuesioner memiliki data yang valid, penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, dimana $df = N - 2$. Nilai N dalam penelitian ini 36 sehingga nilai $df = 34$, dan diperoleh nilai rtabel = 0,320. Dasar keputusan untuk melakukan uji validitas yaitu jika $\text{rhitung} > 0,320$ (rtabel) maka butir pernyataan tersebut valid. Jika $\text{rhitung} < 0,320$ (rtabel) maka butir pernyataan tidak valid.

Kemudian, nilai rtabel berikut diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* menggunakan bantuan *software* SPSS 24 yang menunjukkan hasil uji validitas mutasi. Dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel mutasi (X2) valid karena nilai rhitung $>$ rtabel (0,320), signifikansi 5%. Untuk mengetahui apakah kuesioner memiliki data yang valid, penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, dimana $df = N - 2$. Nilai N dalam penelitian ini 36 sehingga nilai $df = 34$, dan diperoleh nilai rtabel = 0,320. Dasar keputusan untuk melakukan uji validitas yaitu jika $\text{rhitung} > 0,320$ (rtabel) maka butir pernyataan tersebut valid. Jika $\text{rhitung} < 0,320$ (rtabel), butir pernyataan tidak valid.

Berikutnya, nilai rtabel berikut diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* menggunakan bantuan *software* SPSS 24 yang menunjukkan hasil uji validitas *job description*. Dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *job description* (X3) yaitu valid karena nilai rhitung dari seluruh pernyataan menunjukkan angka $>$ dari nilai rtabel. Untuk mengetahui apakah kuesioner memiliki data yang valid, penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, dimana $df = N - 2$. Nilai N dalam penelitian ini 36 sehingga nilai $df = 34$, dan diperoleh nilai rtabel = 0,320. Dasar keputusan untuk melakukan uji validitas yaitu jika $\text{rhitung} > 0,320$ (rtabel) maka butir pernyataan tersebut valid. Jika $\text{rhitung} < 0,320$ (rtabel) maka butir pernyataan tidak valid.

Terakhir, nilai rtabel berikut diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* menggunakan bantuan *software* SPSS 24 yang menunjukkan hasil uji validitas kinerja karyawan. Diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja

(Y) yaitu valid karena nilai r hitung dari seluruh pernyataan menunjukkan $> r_{tabel}$ (0,320).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulangan dan pengukuran pertama dengan menggunakan instrumen yang sama. Hasilnya dapat diketahui dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,600$ maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Rotasi	0,635	0,600	Reliabel
Mutasi	0,625	0,600	Reliabel
<i>Job description</i>	0,844	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,920	0,600	Reliabel

Tabel 1.
Hasil Uji
Reliabilitas

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha dari variabel rotasi (X1) sebesar 0,635, variabel mutasi (X2) sebesar 0,625, variabel *job description* (X3) sebesar 0,844, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,920. Hal ini menyatakan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar $> 0,600$, yang menunjukkan semua pernyataan pada variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data biasanya dilakukan sebelum menggunakan metode statistik. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah sebaran data mengikuti maupun mendekati berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas, yaitu uji normalitas satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp.sig (2-tailed) $> \alpha$ (0,05), yang berarti data dinyatakan berasal dari

populasi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui jika nilai signifikansi sebesar $0,072 > 0,05$ sehingga penulis menyimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien regresi yang diperoleh dapat dibentuk persamaan regresinya yaitu sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.121 + 0,398X_1 + 0,855X_2 + 0,408X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 6,121 yang artinya jika rotasi, mutasi, dan *job description* nilainya 0 maka kinerja karyawan akan konstan nilainya sebesar 6,121.
2. Koefisien regresi 0,398 merupakan nilai koefisien regresi variabel rotasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, jika rotasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 atau 39,8%. Koefisien bernilai positif yang berarti antara rotasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif.
3. Koefisien regresi 0,855 merupakan nilai koefisien regresi variabel mutasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, jika mutasi (X_2) mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,855. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara mutasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.
4. Koefisien regresi 0,408 merupakan nilai koefisien regresi variabel *job description* (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, jika *job description* (X_3) mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,408. Koefisien bernilai positif berarti antara *job description* (X_3) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi Pearson merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji dua variabel dengan rasio data atau mengandung bilangan riil, yaitu bilangan yang diperoleh langsung dari bilangan aslinya. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan seberapa kuat hubungannya dilihat dari nilai koefisien korelasi atau r .

Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1 , semakin dekat nilainya dengan 1 atau -1 maka semakin kuat hubungan kedua variabel tersebut. Sebaliknya, semakin dekat nilainya dengan 0 berarti hubungan kedua variabel tersebut menjadi lebih lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan satu arah (X meningkat, Y meningkat), dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X meningkat dan Y menurun).

Jika dilihat dari nilai signifikansi, ketiga variabel yang diuji dikatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan tidak terdapat hubungan jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Korelasi

Korelasi di antara variabel-variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel rotasi berhubungan secara positif dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,643 maka tingkat hubungan variabel rotasi terhadap kinerja karyawan kuat.
2. Variabel mutasi berhubungan secara positif dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,687 maka tingkat hubungan variabel mutasi terhadap kinerja karyawan kuat.
3. Variabel *job description* berhubungan secara positif dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,631 maka tingkat hubungan variabel *job description* terhadap kinerja karyawan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Pengukuran kuat hubungan antarvariabel dilakukan dengan indeks determinasi (koefisien determinasi) dan disingkat dengan I . Indeks determinasi ini berkisar antara $0 \leq I \leq 1$, nilai koefisien determinasi paling rendah nol dan tidak akan pernah melebihi satu. Besarnya indeks determinasi dapat diperoleh juga melalui kuadrat koefisien korelasi.

Output model summary pada hasil pengujian variabel rotasi, mutasi, dan *job description* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,583. Hal ini berarti seluruh variabel, yakni rotasi (X1), mutasi (X2), dan *job description* (X3), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 58% terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar rotasi, mutasi, dan *job description*.

Uji Hipotesis

Analisis Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari uji T dapat diperoleh informasi variabel mana yang berpengaruh paling dominan. Uji T ini dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. Jika $Thitung > Ttabel$, dapat dinyatakan bahwa variabel rotasi (X1), mutasi (X2), dan *job description* (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk mencari Ttabel, langkahnya sebagai berikut.

$$Ttabel = (\alpha/2: df = n - k - 1)$$

Keterangan:

α = Alfa

n = Jumlah responden

k = Variabel bebas

Sehingga:

$$Ttabel = (0,05/2: 36 - 3 - 1)$$

$$Thitung = (0,025: 32)$$

Maka dapat diartikan bahwa tabel distribusi t dicari pada alfa (α) = 0,025 (2,5%) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $df (36-3-1) = 32$, jadi dapat diperoleh Ttabel = 2,037. Berdasarkan kolom *coefficient* pada tabel hasil pengujian, terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05 yang berarti $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel rotasi (X1) mempunyai Thitung 4,901 dengan Ttabel = 2,037 ($df = 36 - 3 - 1 = 32$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, nilai $Thitung > Ttabel$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai T positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel rotasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kolom *coefficient* pada tabel hasil pengujian, terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel mutasi (X2) mempunyai Thitung 5,518 dengan Ttabel = 2,037 ($df = 36 - 3 - 1 = 32$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, $Thitung > Ttabel$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai T positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel mutasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa variabel mutasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kolom *coefficient* pada tabel pengujian, terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel *job description* (X3) mempunyai Thitung 4,741 dengan Ttabel = 2,037 ($df = 36 - 3 - 1 = 32$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, Thitung > Ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai T positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *job description* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen, yang secara bersama-sama dianggap memiliki pengaruh yang signifikan. Uji F dipergunakan agar mengetahui bagaimana variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan, tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai Fhitung menurut tabel lebih besar dari nilai F, semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan sekaligus sebagai alternatif hipotesis, yaitu terdapat variabel dependen.

Penulis menggunakan teknik uji F (simultan) untuk menganalisis dengan bantuan *software* SPSS versi 24.0 seperti pada tabel Anova. Hasil uji F dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Kriteria dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Jika Fhitung < Ftabel maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung atau dengan kata lain tidak ada hubungan signifikan. Jika Fhitung > Ftabel maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan.

Berdasarkan *output* pengujian dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dimana di dapat nilai Fhitung untuk model regresi yang digunakan sebesar 14,887 untuk menemukan Ftabel dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1 = 2$ dan $df_2 = (36 - 3 - 1) = 32$, maka hasil Ftabel sebesar 3,29. Nilai Fhitung > Ftabel ($14,887 > 3,29$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rotasi, mutasi, dan *job description* berpengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu rotasi, mutasi, dan *job description* sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 36 pada karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Masing-masing kuesioner terdiri atas 7 *item* pernyataan untuk variabel rotasi, 6 *item* pernyataan untuk variabel mutasi, 10 *item* pernyataan untuk variabel *job description*, dan 13 *item* pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Semua pernyataan kuesioner valid, reliabel, dan normal.

1. Pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tetra Aneka Teknik Jakarta, berdasarkan hasil uji parsial, tampak bahwa rotasi mempunyai pengaruh terhadap PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05, atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel rotasi (X_1) mempunyai T_{hitung} 4,901 dan $T_{tabel} = 2,037$ ($df = 36 - 3 - 1 = 32$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai T positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara rotasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis rotasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dapat diartikan pula bahwa terdapat pengaruh yang nyata atau dampak dari rotasi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Dyah Ayu Setyarani (2018) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan rotasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta, berdasarkan hasil uji parsial, tampak bahwa mutasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Pada uji parsial, terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05, atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel mutasi (X_2) mempunyai T_{hitung} 5,518 dan $T_{tabel} = 2,032$ ($df = 36 - 3 - 1 = 34$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memiliki

kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Nilai T positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel mutasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain mutasi berdampak nyata terhadap kinerja karyawan pada PT Tetra Aneka Teknik.

3. Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Tetra Aneka Teknik Jakarta, berdasarkan hasil uji parsial, tampak bahwa *job description* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Pada uji parsial, terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu 0,05, atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel *job description* (X_3) mempunyai T_{hitung} 4,741 dan $T_{tabel} = 2,032$ ($df = 36 - 3 - 1 = 34$ dengan signifikansi 0,05).

Artinya, *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Nilai T positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel *job description* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_a), yaitu *job description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. *Job description* berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT Tetra Aneka Teknik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Rusdaman (2019) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh rotasi, mutasi, dan *job description* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta, berdasarkan hasil uji simultan, tampak bahwa rotasi, mutasi, dan *job description* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.121 + 0,398X_1 + 0,855X_2 + 0,408X_3$$

Berdasarkan analisis korelasi berganda, dapat diperoleh koefisien korelasi antara variabel pengaruh rotasi, mutasi, dan *job description* terhadap kinerja karyawan

adalah 0,583. Diinterpretasikan bahwa hubungan rotasi, mutasi, dan *job description* secara simultan adalah signifikan. Persentase besarnya variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R Square sebesar 0,583.

Hal ini berarti seluruh variabel bebas, yakni rotasi (X1), mutasi (X2), dan *job description* (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 58% terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar rotasi, mutasi, dan *job description*.

Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Diperoleh nilai Fhitung untuk model regresi yang digunakan sebesar 14.887, sedangkan untuk menemukan Ftabel dengan menggunakan derajat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df1 = 2$ dan $df2 = (36 - 3 - 1) = 32$, diperoleh hasil Ftabel sebesar 3,29. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($14.887 > 3,27$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rotasi, mutasi, dan *job description* berpengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh rotasi, mutasi, dan *job description* terhadap kinerja karyawan PT Tetra Aneka Teknik Jakarta dapat dirangkum ke dalam beberapa kesimpulan berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial), *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji F, dapat disimpulkan bahwa rotasi, mutasi, dan *job description* berpengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikemukakan implikasi secara teoretis dan manajerial sebagai berikut.

1. Implikasi teoretis. Rotasi, mutasi, dan *job description* mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, teori-teori tersebut dapat dibuktikan, yaitu rotasi, mutasi, *job description* memengaruhi kinerja karyawan karena ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Implikasi manajerial, Penelitian ini telah membuktikan bahwa rotasi, mutasi, dan *job description* berhubungan dengan kinerja karyawan. PT Tetra Aneka Teknik Jakarta memiliki peran penting dalam melakukan rotasi, mutasi, dan kesesuaian *job description* karena memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi, mutasi, dan *job description* terhadap kinerja karyawan, saran-saran yang diajukan antara lain sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil kuesioner tentang rotasi, terdapat nilai skor terendah dengan skor (130), yaitu kejenuhan akan menurunkan kinerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus pandai dalam memperhatikan kondisi seluruh karyawannya agar kinerja karyawan tetap terjaga dan meningkat sehingga memiliki dampak yang baik pula untuk kemajuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner mutasi, terdapat nilai skor terendah, yaitu kekeluargaan akan mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawannya sehingga setiap karyawan merasa dihargai telah bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan pula yang akan berdampak baik untuk laju perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner *job description*, terdapat nilai skor terendah, yaitu setiap karyawan memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dari mana latar pendidikan karyawan berasal dan bagaimana cara mengembangkan potensi pada karyawan agar perusahaan semakin baik lagi ke depannya karena mempunyai mutu karyawan yang tinggi.
4. Berdasarkan hasil kuesioner kinerja karyawan, terdapat nilai skor terendah, yaitu hasil kerja karyawan selalu berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya agar hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tetap terjaga bahkan meningkat dari kinerja sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnawati, D., Inayati, A. & Pratama, T. W. Y. (2018). Ketersediaan Sumber Daya Manusia dan Job Description Dalam Unit Kinerja Karyawan RS Umum Bojonegoro. *Jurnal Hospital Sciene*, 2(2), 16–21.
- Anwar, Ahmad. (2016). Pengaruh Rotasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Medan.
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas, & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Runtuwene, Patricia, & Tewal, Bernhard. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Setyarani, Dyah Ayu. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk. *Skripsi*. STIE Ahmad Dahlan Jakarta.
- Simanjuntak, Daslan & Hendry, Raja. (2018). Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu. *Informatika*, 7(1), 50–57. 10.36987/informatika.v7i1.1968.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ulfah, Fitria. (2013). Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah di Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, 2(2).

- Wello, Surya Kelana Basri, Rauf, R. & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT Raja Grafindo Persada.