

The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLNHumbang Hasundutan District Area

Erna Oktaviani Simamora^{1*}, Dionisius Sihombing²
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: Erna Oktaviani Simamora
ernaoktavianis99@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Job Mutation, Job Rotation, Employee Performance

Received : 07 November

Revised : 08 December

Accepted: 10 January

©2022 Simamora, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of this study was to know The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employee Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. The population in this study are employees at PT PLN Doloksanggul. The sampling technique used is Purposive sampling. The data collection techniques that used are interview, observation and questionnaires. The data analysis techniques used is multiple linear regression model with hypothesis testing t test, f test and coefficient of determination. The data has been tested using the validity and reliability test also classical assumptions. The data was processed using SPSS 22.0 for windows. The results of this study shows that Job mutation affect the employee performance in the amount of 55.6%. Job rotation affect the employee performance in the amount of 39.2%. Job mutation and job rotation simultaneously the employee performance the amount of 32.7%.

Pengaruh Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Area Kabupaten Humbang Hasundutan

Erna Oktaviani Simamora^{1*}, Dionisius Sihombing²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: Erna Oktaviani Simamora

ernaoktavianis99@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Mutasi Kerja, Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 07 November

Revised : 08 December

Accepted: 10 January

©2022 Simamora, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN Doloksanggul. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah Purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuisioner. Menggunakan teknik analisis data model regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Data telah diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan software SPSS 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55.6%. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39.2%. Mutasi kerja dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 32.7%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka aktivitas perusahaan tersebut tidak bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu agar aktivitas perusahaan bisajalan dengan baik maka peran sumber daya manusianya harus dikelola dengan baik juga. Meningkatkan kualitas pegawai di perusahaan bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan cara mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Dimana dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat, Hasibuan (2016:14).

Suatu perusahaan baik perusahaan industri, dagang maupun jasa dalam menjalankan aktivitas perusahaan akan berusaha melakukan tanggung jawab pekerjaannya sebaik mungkin. PT PLN yang merupakan perusahaan yang mengedepankan peran dan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaan. PT PLN adalah salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang aspek kelistrikan. Salah satunya adalah PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan yang juga mengedepankan kepuasan dari para pelanggan/calon pelanggan. Dimana PT PLN selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan. Berikut adalah kinerja PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan.

Pengembangan kinerja pegawai bisa dilakukan salah satunya dengan penempatan kerja pada pegawai disuatu perusahaan tersebut. Perlu diperhatikan bahwa ada sebuah prinsip mengatakan *the right man on the right place* (orang tepat di tempat yang tepat). Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan mengembangkan potensi pegawai yaitu menempatkan pegawai ditempat yang tepat dalam bentuk mutasi kerja. Pada dasarnya mutasi kerja merupakan fungsi pengembangan pegawai yang manfaat utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Jika dalam perusahaan tidak melakukan pengembangan pada pegawai, maka efisiensi dan efektifitas kerja akan menurun. Oleh karena itu, salah satunya pelaksanaan mutasi perlu dilakukan. Dimana dengan harapan, mutasi dilaksanakan untuk mengurangi kebosanan karyawan dalam bekerja dan digunakan untuk meningkatkan motivasi dan gairah kerja karyawan, Novika (2018:39).

Pengembangan potensi pegawai lainnya yang bisa dilakukan suatu perusahaan adalah rotasi kerja. Rotasi kerja adalah proses pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain pada unit yang sama dan ada juga sebuah prinsip yang menyatakan *the right man on the right job* (orang yang tepat di pekerjaan yang tepat). Jika hal demikian tidak dilakukan perusahaan maka potensi pegawai tidak akan berkembang. Oleh karena itu, pengembangan potensi dengan cara rotasi kerja perlu dilakukan. Dengan harapan dilakukan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas di bidang pekerjaan yang sama yang dilakukan pegawai, Indrayati (2014:36).

Pemindahan pegawai juga dapat memberikan manfaat dimana karyawan bisa mendapatkan banyak pengalaman baru, karyawan tidak mengalami kejenuhan/ kebosanan saat bekerja, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas baru, motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 pada Pasal 54 Ayat (1) menyatakan bahwa perpindahan pegawai baik itu secara mutasi kerja dan rotasi kerja tidak bisa dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa persetujuan dari pegawai tersebut. Diberlakukannya mutasi kerja dan rotasi kerja tersebut tidak selamanya membawa hal yang positif pada karyawan tersebut.

Dimana dengan harapan bahwa kinerja pegawai akan baik namun berbeda dengan kenyataan, bahwa pegawai memiliki kesulitan dalam bekerja. Salah satunya adalah timbulnya stres akibat pemindahan tugas pada pegawai, sementara pegawai itu sendiri akan mengalami beban karena kesulitan dengan tugas serta suasana kerja baru yang akan dihadapi, Zaenal (2014:74). Namun, menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan terkait tingkat kinerja pegawai, masih ada pegawai yang belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dikarenakan adanya kesulitan dalam bekerja. Dimana pegawai masih belum bisa beradaptasi dalam situasi lingkungan kerja yang baru dan bidang pekerjaan yang baru. Fenomena ini menarik untuk diteliti, disatu sisi perusahaan berharap pegawai bisa mengembangkan potensinya yang dimana akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik dengan cara melakukan mutasi dan rotasi kerja agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai namun di sisi lain pegawai masih merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan & bidang pekerjaan yang baru serta masih merasa pekerjaan yang sekarang diembannya tidak sesuai dengan pengalaman dari pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Area Kabupaten Humbang Hasundutan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Jufrizen (2018:38) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Pengertian lainnya mengenai kinerja pegawai adalah yang memiliki hubungan dengan pertumbuhan perusahaan. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2018:109) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2016:109). kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Hamali (2016:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya sangat bergantung salah satunya kepada kualitas kehidupan sumber daya manusia yang berada pada perusahaan tersebut. Menurut Bachri (2021:101) ada beberapa indikator pada kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu kinerja pegawai sudah efektif dan efisien dan sudah totalitas dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang diberikan perusahaan dan juga tidak mengganggu waktu istirahat dari para pegawai perusahaan.
- c. Tanggungjawab, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak pernah mangkir dari pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Inisiatif, yaitu bekerja dengan kemauan sendiri tanpa ada suruhan dari atasan maupun rekan kerja dan tidak pernah mengundur waktu agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik.
- e. Ketaatan bekerja, yaitu bisa melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan siap sedia untuk semua perubahan yang ada di perusahaan.

Mutasi Kerja

Mutasi pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan pencapaian organisasi sampai pelaksanaannya harus didasarkan pada penilaian yang objektif terhadap pencapaian kinerja pegawai perusahaan. Mutasi adalah perpindahan seorang pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap sejajar. Menurut Datulong (2017:13) menjelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan yang berkaitan dengan pemindahan tanggung jawab dan status pegawai pada situasi tertentu agar pegawai dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada perusahaan.

Mutasi pada dasarnya dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi organisasi sampai pelaksanaannya harus didasarkan pada penilaian yang objektif terhadap capaian kinerja pegawai organisasi. Mutasi juga diharapkan dapat meningkatkan peluang pegawai untuk lebih mengembangkan potensinya. Menurut Priansa (2014:169) tujuan pelaksanaan mutasi adalah agar tidak terjadi kejenuhan serta memberi motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Menurut Alsyani (2015:23), ada beberapa indikator mutasi kerja yang dapat dilakukan pihak perusahaan kepada para pegawainya yaitu:

- a. Pengetahuan, yaitu pegawai mampu memahami tugas pokok dan memahami tujuan dari mutasi.
- b. Kebutuhan, yaitu segala sesuatu pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi dan mencapai keperluan dan tujuan dari perusahaan.
- c. Kecakapan yaitu memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.
- d. Pengalaman, yaitu pekerjaan yang sama yang pernah dilakukan pegawai sebelumnya dan turut serta bisa memberikan ide baru dalam bekerja.

Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan dilaksanakan oleh organisasi untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan efektivitas kinerja pegawai, rotasi pekerjaan tidak hanya bertujuan untuk membentuk perilaku pegawai, Kampkötter (2018:114). Tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan, komunikasi, dan pengalaman kerja dalam organisasi dan bertujuan untuk mengembangkan kerja profesional tingkat tinggi bagi pegawai, Thongpapanl (2018:2).

Rotasi kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat kebosanan dan pekerjaan yang monoton, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan upaya mengembangkan hubungan sosial. Selanjutnya, rotasi pekerjaan juga memungkinkan pegawai ditempatkan di unit kerja baru. Sehingga dapat mengurangi kebosanan dan membantu mereka berkembang dalam bekerja dari spesialis menjadi generalis.

Menurut Affandi (2016:14), indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut.

- a. Kemampuan, yaitu pegawai bisa menguasai pekerjaan yang baru serta bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
- b. Kejenuhan, yaitu saat bekerja pegawai tidak merasakan bosan saat bekerja dan mudah melakukan adaptasi pada saat bekerja secara intens.
- c. Prestasi, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d. Pengembangan personal, yaitu saat bekerja pegawai bisa mengembangkan potensi diri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (fasilitas, lokasi dan daya tarik) terhadap variabel terikat penelitian (keputusan berkunjung). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.525	6.516		1.769	.082
Mutasi Kerja	.556	.131	.460	4.231	.000
Rotasi Kerja	.392	.136	.313	2.879	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 11.525 dan untuk variabel mutasi kerja (X1) sebesar 0.556, variabel rotasi kerja (X2) sebesar 0.392. Sehingga diperoleh persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 11.525 + 0.556X_1 + 0.392X_2 + e$$

Pada persamaan tersebut yang berarti bahwa:

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.525 yang menyatakan jika tidak ada variabel X yaitu Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja maka Kinerja Pegawai adalah 11.525 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.
2. Koefisien X1 adalah sebesar 0.556, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Mutasi Kerja) maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.556 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X1 (Mutasi Kerja) maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 0.556.
3. Koefisien X2 adalah sebesar 0.392, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Rotasi Kerja) maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.392 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X2 (Rotasi Kerja) maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 0.392.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk itu, dilakukan uji t dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mendefinisikan hasil uji parsial (uji t), maka perlu diketahui nilai t_{tabel} yang dilihat dari tabel distribusi t dengan ketentuan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha 0,05$ serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $t_{tabel} = (n-k)$

= $t(60-3) = 57$. Oleh karena itu, dapat diperoleh angka ttabel sebesar 2.00247. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan dengan bantuan *Software SPSS 22 for Windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.525	6.516		1.769	.082
Mutasi Kerja	.556	.131	.460	4.231	.000
Rotasi Kerja	.392	.136	.313	2.879	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan bantuan *Software SPSS for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Mutasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Mutasi Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.231 > 2.00247$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial dan secara signifikan Mutasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Rotasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Rotasi Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.879 > 2.00247$ dan taraf signifikansi $0.006 < 0.05$. Hal tersebut berarti secara parsial dan secara signifikan Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji simultan (Uji F) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mendefinisikan hasil uji simultan (uji F), maka perlu diketahui nilai F_{tabel} yang dilihat dari tabel distribusi F dengan ketentuan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha 0,05$ serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $F_{tabel} = (n-k-1) = t(60-3-1) = 56$. Oleh karena itu, dapat diperoleh angka ttabel sebesar 3.14. Berdasarkan hasil uji simultan dengan bantuan *Software SPSS 22 for Windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.445	2	39.723	13.845	.000 ^b
Residual	163.538	57	2.869		
Total	242.983	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Mutasi Kerja

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F sebesar 13.845 dengan nilai Signifikan sebesar 0,000. Nilai Fhitung 13.845 lebih besar dari nilai Ftabel 3.14 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 ($Sig < \alpha$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan (secara bersama-sama) setiap variabel bebas (mutasi kerja dan rotasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil persentase uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel bebas (mutasi kerja dan rotasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik pula variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini.

Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.303	1.69384

- a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Mutasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,327. Nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (mutasi kerja dan rotasi kerja) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 32,7%. Sedangkan sisanya, sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

Pengaruh Mutasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t, terlihat bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel Mutasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimana menghasilkan thitung $>$ ttabel sebesar $4.231 > 2.00247$ dan taraf signifikannya $0,000 < 0,05$. Selain itu hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi Mutasi Kerja sebesar 0.556 atau

55.6%. Pada taraf signifikansi 5%, Mutasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari uji t tersebut, maka dapat ditarik hipotesis yaitu: Mutasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan Adanya pengaruh positif ini dikarenakan pengadaan Mutasi Kerja akan membuat produktifitas pegawai meningkat serta bisa memperluas pengetahuan pada pegawai dibandingkan sebelum melakukan mutasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017:102) yang mengatakan bahwa mutasi kerja dilaksanakan untuk bisa meningkatkan kinerja para pegawai didalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan mutasi kerja yang akan berdampak pada produktifitas serta semangat dalam bekerja. Segala beban dan tanggung jawab yang diemban para pegawai bisa terselesaikan dengan baik sesuai dengan sasaran perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maya Sari, Onsardi, Tezar Arianto (2020) dimana membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel mutasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Nuraini dan Tulus (2015) juga membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan mutasi kerja dapat membuat para pegawai bisa meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam bekerja di perusahaan, mutasi kerja juga memastikan bahwa para pegawai bisa mencapai kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan hasil kerja yang maksimal serta bisa mengurangi kejenuhan dan kebosanan saat bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan bisa lebih memahami kegiatan atau program mutasi kerja pada para pegawai agar tujuan dan manfaat mutasi kerja bisa benar-benar terealisasikan pada kegiatan kerja disuatu perusahaan.

Pengaruh Rotasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t, terlihat bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel Rotasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimana menghasilkan thitung > ttabel sebesar 2.879 > 2.00247 dan taraf signifikan 0,006 < 0,05. Selain itu hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi Mutasi Kerja sebesar 0.392 atau 39.2%. Pada taraf signifikansi 5%, Rotasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari uji t tersebut, maka dapat ditarik hipotesis yaitu: Rotasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan Adanya pengaruh positif ini dikarenakan pengadaan Rotasi Kerja akan meningkatkan motivasi serta bisa mengurangi tingkat kebosanan dari pekerjaan yang monoton.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Tarus (2014:30) dimana menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dianggap sebagai strategi untuk memiliki pegawai yang berkinerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Senen (2021) dimana membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rotasi kerja terhadap variabel kinerja

pegawai. Marti Hartati (2020) juga membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan rotasi kerja pada suatu perusahaan ditujukan agar bisa mengembangkan pengetahuan para pegawai mengenai perusahaan tempat ia bekerja dan untuk menghindarkan pegawai dari kejenuhan saat bekerja sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karenanya, pihak perusahaan bisa lebih memahami kegiatan pemindahan kerja pada pegawai diperusahaan agar lebih baik lagi realisasinya serta tujuan dari rotasi kerja bisa terwujud dengan baik sesuai dengan sasaran perusahaan.

Pengaruh Mutasi Kerja (X1) dan Rotasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Selain uji t, peneliti juga melakukan uji F (signifikan simultan). Setelah mendapat hasil uji F, peneliti membandingkan hasil hitung uji Fhitung dengan Ftabel yang hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $13.845 > 3.14$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan.

Hal ini menjelaskan bahwa pengadaan Mutasi Kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pengadaan Rotasi Kerja yang baik juga akan membuat pegawai lebih mudah dalam bekerja serta bisa mencapai target dari perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat ahli Zaenal (2014: 724) bahwa meningkatnya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh dimana pegawai itu ditempatkan yaitu dengan diberlakukannya mutasi kerja & rotasi kerja.

Demi tercapainya keberlangsungan jangka panjang dalam perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan keperluan-keperluan pegawai yang mencakup pengadaan mutasi kerja dan rotasi kerja yang baik guna mencapai hasil sesuai dengan ketetapan perusahaan. Hasil uji *adjusted* R pada penelitian ini diperoleh sebesar 0.327. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 32.7% sedangkan 67.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari variabel lainnya.

Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai dan hal ini bisa menjadi pertimbangan pada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan. Sejalan dengan penelitian Maya Sari, Onsardi, Tezar Arianto (2020) mengungkapkan bahwa Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka bisaditarik kesimpulan:

1. Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.231 > 2.00247$), yang berarti bahwa saat PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan melakukan program mutasi kerja pada para pegawai maka kinerja pegawai tersebut bisa meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, telah diuji dan terbukti serta dapat diterima kebenarannya.
2. Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.879 > 2.00247$), yang berarti bahwa setiap dilakukannya rotasi kerja oleh pihak PT PLN Area Kab.Humbang Hasundutan maka tingkat kinerja pegawai perusahaan juga bisa meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, telah diuji dan terbukti serta dapat diterima kebenarannya.
3. Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($13.845 > 3.14$). Pada hasil penelitian, didapat bahwa yang mendominasi peningkatan kinerja pegawai PT PLN Area Kab. Humbang Hasundutan ada variabel mutasi kerja, meskipun begitu variabel rotasi kerja juga turut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu mutasi kerja dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, telah diuji dan terbukti serta dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang bisa diberikan adalah:

1. Berdasarkan penelitian, mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan bisa meningkatkan pengadaan program mutasi kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan terkhususnya agar kinerja pegawai bisa lebih baik lagi. Namun ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu perusahaan bisa menempatkan pegawai sesuai dengan pengalaman yang pegawai miliki sebelumnya agar pegawai juga bisa memberikan seluruh potensi yang dimiliki sehingga menghasilkan kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan bisa terlaksana dengan baik.
2. Berdasarkan penelitian, rotasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan bisa lebih meningkatkan pengadaan program rotasi kerja agar lebih meningkatkan kinerja pegawai. Namun daripada itu, ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu perusahaan bisa melakukan sesi diskusi atau *sharing* antara pegawai lama dengan pegawai yang baru atau antara manager perusahaan dengan pegawai baru yang mendapatkan pemindahan tempat kerja agar pegawai yang baru tidak mudah merasa bosan dengan lingkungan pekerjaan yang dijalani sekarang agar

lebih berpotensi dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lain yaitu dengan melakukan penelitian untuk mengungkap lebih jauh variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN Area Kab.Humbang Hasundutan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha dkk, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol.4/no.1, Hal.47- 62.

Ariani dkk, (2020). The Effect Of Rotation Of Position, Discipline Of Work, And Work Load On The Employee Productivity. *DIMENSI*. Vol.9/no.3, Hal. 480-493.

Atlantika, Y. & Dewi, Y. (2021). Perception Of Job Rotation As A Career Enhancement Effort: A Case Study At The Mempawah Police Station. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*. Vol.5/no.3, Hal. 744-757.

Benua dkk, (2019). Influence Of Leadership, Interpersonal Conflict And Work Mutation On Work Stress At Pt. Pegadaian (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA*. Vol.7/no.3, Hal.3698 – 3707.

Ceswirdani dkk, (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.8/no.1, Hal. 1-6.

Dharmawati dkk, (2020). Impact of Job Mutations on Auditor Performance (Study at the Kendari Inspectorate Office). *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, Hal.796-804.

Faizatul dkk, (2016). Hubungan Disiplin Dengan Tanggung Jawab Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan*. Vol.1/no.4, Hal. 692 – 697.

Gusti dkk. (2018). *Stress Kerja*. Semarang:Semarang University Press.

Hartati, M. (2020). Peran Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di 4 (Empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara Pada Tahun 2020. *Jurnal Parameter*. Vol.5/no.1, Hal.1-11.

Hasibuan dkk, (2019). The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. Vol.2/no.1, Hal.11-21.

- Iis, S. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra, -
- Iskamto dkk, (2021). Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, Hal.3262- 3269.
- Jayakusumah, I. Pengaruh Kinerja Individu dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi,
- Mantouw dkk, (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. Productivity. Vol.3/no.1, Hal.54-60.
- Putra, S. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO". Vol.3/no.1, Hal.1-13.
- Rahmawati, A. & Adiwati, M. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol.18/no.2, Hal.131-142.
- Sari dkk, (2021). Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction. TIJOSSW, Vol.3/no.2, Hal.98-113.
- Sari dkk, (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB). Vol.1/no.1, Hal.109-116. Sembiring, B. Pengaruh Kinerja Terhadap Pelayanan Masyarakat,
- Siti, (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. Jurnal Ecobisma. Vol.7/no.2, Hal.88-94.
- Supratman dkk, (2019). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS). Vol.2/no.1, Hal.17-41.
- Taufik, A. & Haryanto, B. (2020). Analysis of the Influence of Conflict and Mutations on Employee's Passion. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Vol.7/no.9, Hal.38-41.