

# Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Kantuna Boga Makmur)

Adrian Ariyanto<sup>1)\*</sup>, Sonny Santosa<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>adrianariyanto8@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Mutasi,  
Rotasi,  
Motivasi,  
Semangat Kerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi, rotasi dan motivasi terhadap semangat kerja pada PT. Kantuna Boga Makmur. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 50 orang atau responden yang tidak lain ialah pegawai PT. Kantuna Boga Makmur. Penulis juga melakukan wawancara dan melakukan tinjauan yang dapat membantu penulisan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linear  $Y = 21,505 + 0,144 X_1 + 0,270 X_2 + 0,375 X_3 + e$  yang artinya pada saat variabel  $X_1$  (Mutasi),  $X_2$  (Rotasi), dan  $X_3$  (Motivasi) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,144, 0,270, dan 0,375.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat Fhitung untuk model 1 adalah 6,149 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana angka  $0,001 < 0,05$  dan juga Fhitung  $> F_{tabel}$  atau  $6,149 > 2,57$ .

Pada tabel distribusi t tabel adalah 2,01063, thitung untuk Mutasi sebesar  $0,849 < 2,01063$ , thitung untuk Rotasi sebesar  $2,003 < 2,01063$ , dan thitung untuk Motivasi sebesar  $3,124 > 2,01063$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya mutasi, rotasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini mengungkap bahwa mutasi dan rotasi tidak memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan, sedangkan antara variabel Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) merupakan pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Pada dasarnya manajemen adalah suatu usaha untuk mengatur sumber daya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. Sumber daya dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dan sebagai alat ukur kemampuan dalam memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Siapapun yang mengelola suatu organisasi sudah pasti akan mengelola sumber dayanya juga untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia disebut perusahaan sangatlah harus dikelola secara profesional dan sungguh-sungguh agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kapabilitas organisasi perusahaan.

Salah satu cara yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir setiap pegawainya adalah dengan membuat kebijakan Mutasi, Rotasi dan Motivasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut kepada seluruh pegawainya. Pengembangan karir melalui Mutasi karyawan ditujukan supaya karyawan mempunyai kemampuan yang lebih dari kemampuan yang sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung

jawabnya didalam lingkungan kerja. Kegiatan ini bersifat horizontal Selinga tidak dipengaruhi dengan adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan, dan gaji yang akan diterima oleh pegawai.

Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan kemampuan, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Terkadang mutasi terjadi atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau keinginan karyawan sendiri. Mutasi juga didasarkan pada indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan yang bersangkutan, dan pada intinya adalah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai. Jadi mutasi itu tidak selalu tentang “Penyingkiran” seorang karyawan yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Selain dengan menerapkan Mutasi karyawan, perusahaan juga dapat melakukan Rotasi terhadap karyawannya. Rotasi kerja adalah sebuah proses perpindahan seseorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi perusahaan. Dengan diterapkannya rotasi pekerjaan maka akan menambah pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kemampuan dan mengatasi kejenuhan karena mungkin terlalu lama ditempatkan diposisi yang sebelumnya. Di sisi lain, kelemahan rotasi pekerjaan adalah anda harus beradaptasi dengan lingkungan baru, standar pekerjaan yang baru, dan bahkan tanggung jawab baru., tidak hanya individu yang menyesuaikan lingkungan kerja, namun anggota kelompok juga harus menyesuaikan diri dengan anggota yang baru. Dengan adanya rotasi kerja, posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara detail peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selain itu, rotasi pekerjaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan mengembangkan potensinya.

Selain mutasi serta rotasi, perusahaan juga memberikan sebuah motivasi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Motivasi itu sendiri adalah perilaku dan poin-poin sehingga memengaruhi diri buat menuju prihal khusus selaras sama tujuam indiviudu tersebut. Tujuan pemberian mutivasi kreja kepada karyawan adalah tuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan rasa tanggungjawab, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi. Dan biasanya motivasi diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya.

#### 1. Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul seperti :

- a. Tangapan (Feedback) pekerja ketika mengalami Mutasi, Rotasi dan Motivasi di PT. Kantuna Boga Makmur.
- b. Dampak positif dan negatif dari Mutasi, Rotasi dan Motivasi di PT. Kantuna Boga Makmur.
- c. Tujuan perusahaan melakukan Mutasi, Rotasi dan Motivasi di PT. Kantuna Boga Makmur.

#### 2. Rumusan Masalah

Dilihat dari identifikasi masalah yang ada maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah variabel X1 (mutasi) berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan) di PT. Kantuna Boga Makmur?
- b. Apakah variabel X2 (rotasi) berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan) di PT. Kantuna Boga Makmur?
- c. Apakah variabel X3 (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan) di PT. Kantuna Boga Makmur?
- d. Apakah variabel Mutasi, Rotasi, Motivasi berpengaruh secara simultan pada variabel Y (semangat kerja karyawan)?

#### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Kantuna Boga Makmur sebagai berikut :

- a. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Mutasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Kantuna Boga Makmur.
- b. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Rotasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Kantuna Boga Makmur.
- c. Untuk mencari seberapa besar pengaruh Motivasi (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Kantuna Boga Makmur.
- d. Untuk mencari besaran pengaruh antar variabel Mutasi, Rotasi, Motivasi terhadap variabel semangat kerja karyawan secara simultan

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Mutasi

Menurut (Aini & Tulus, 2015, p. 105) menyatakan bahwa :

“Mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi”.

Menurut (Moekijat, 2014) menyatakan bahwa :

“Mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji”.

## 2. Rotasi

Menurut (Wirawan, 2015, p. 67) menyatakan bahwa :

“Memindahkan seseorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya dalam suatu organisasi. *Job rotation* dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (*trainee*) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi”.

Menurut (Fahmi, 2016, p. 52) menyatakan bahwa :

“Suatu perpindahan personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kebosanan”.

## 3. Motivasi

Menurut (Akbar & G, 2010, p. 10) menyatakan bahwa :

“Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Aini & Tulus, 2015) menyatakan bahwa :

“Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

## 4. Semangat Kerja

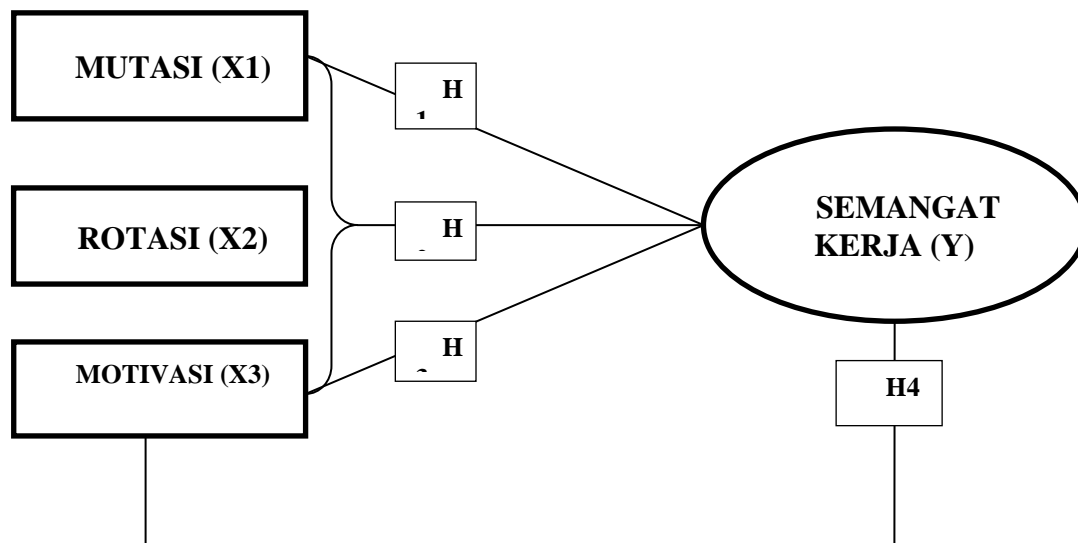
Menurut (Datulong & Assagaf, 2019, p. 639)

“Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya”.

Menurut (Nitisemito, 2015, p. 150)

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

## 5. Kerangka Pemikiran



## 6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang sedang diteliti dan diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu atau sebelumnya, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

7. **H1** : Mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

**H2** : Rotasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

**H3** : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja

**8. Populasi Dan Sampel**

Populasi Menurut (Sugiyono, 2016, p. 116) menyatakan bahwa :

“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel Menurut (Jakni, 2016, p. 52) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian dari populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian dari sampel sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi”.

9. Dalam penelitian ini penulis meneliti semua karyawan yang bekerja pada di perusahaan PT. Kantuna Boga Makmur yang berjumlah 50 karyawan. Dalam jumlah tersebut merupakan total seluruh karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur.

II. HASIL

**1. Deskripsi penelitian**

Pada penelitian ini, penulis mengamati yang mempengaruhi mutasi, rotasi, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pada PT. Kantuna Boga Makmur) serta memakai penelitian yang dikerjakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden, penulis mengajukan 9 (sembilan) pernyataan mengenai mutasi, 10 (sepuluh) pernyataan mengenai rotasi, 10 (sepuluh) pernyataan mengenai motivasi dan 10 (sepuluh) pertanyaan mengenai semangat kerja karyawan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 (satu) sampai 5 (lima), dengan penjelasan nilai 1 (satu) mewakili sangat tidak setuju, 2 (dua) tidak setuju, 3 (tiga) kurang setuju, 4 (empat) setuju dan 5 (lima) sangat setuju.

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutasi ( $X_1$ )**

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 9 pernyataan yang di nyatakan untuk variabel  $X_1$  tentang mutasi.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

*a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel mutasi  $X_1$  berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,596	9

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,596 dengan jumlah 9 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* menurut (Ghozali, 2018, p. 133),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil *output* SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,596 adalah reliabel

**b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Rotasi ( $X_2$ )**

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable  $X_2$  tentang Rotasi.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. *Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel rotasi X2 berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,754 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* menurut (Ghozali, 2018, p. 133),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil *output* SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,754 adalah reliabel.

c. **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X3)**

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable X<sub>3</sub> tentang Motivasi.

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. *Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel motivasi X3 berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,745 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* menurut (Ghozali, 2018, p. 133),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil *output* SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,745 adalah reliabel.

d. **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)**

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variable Y tentang Semangat Kerja.

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. *Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel semangat kerja (Y) berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,756 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* menurut (Ghozali, 2018, p. 133),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil *output* SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,756 adalah reliabel.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535 <sup>a</sup>	,286	,240	4,128

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis koefisien kolerasi sebesar 0,535 dapat dikategorikan bahwa hubungan ketiga variabel penelitian termasuk sedang. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 28,6% Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

H1 : Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar  $0,400 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,849 < t_{tabel} 2,010$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak artinya, variabel mutasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,505	5,652		3,805	,000		
	Mutasi	,144	,170	,132	,849	,400	,646	1,548
	Rotasi	,279	,139	,299	2,003	,051	,695	1,440
	Motivasi	,375	,120	,430	3,124	,003	,819	1,222

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

H2 = Pengaruh Rotasi terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar  $0,051 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,003 < t_{tabel} 2,010$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak artinya, variabel rotasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*.

H3 = Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,124 > t_{tabel} 2,010$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima artinya, variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*.

#### b. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	314,302	3	104,767	6,149	,001 <sup>b</sup>
	Residual	783,778	46	17,039		
	Total	1098,080	49			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rotasi, Mutasi

Nilai  $f_{hitung}$  dapat dilakukan dengan cara perhitungan  $f_{tabel} = (k ; n-k)$  dengan probabilitas 5%. Sehingga diperoleh  $(2 ; 50-2) = (3 ; 48)$  dan diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,57. Dapat disimpulkan bahwa:

$H_4 =$  nilai  $f_{hitung} (6,149) > f_{tabel} (2,57)$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara mutasi, rotasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Kantuna Boga Makmur.

## 5. Pembahasan

### a. Pengaruh Mutasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Kantuna Boga Makmur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa mutasi dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,400 > 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} 0,849 < t_{tabel} 2,010$ . Dengan hasil asumsi  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, variabel mutasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*. Maka dari itu semakin tepat sasaran pelaksanaan mutasi yang dilakukan, maka akan meningkatkan semangat kerja dan sebaliknya, semakin tidak tepat pelaksanaan mutasi yang dilakukan maka semangat kerja akan semakin rendah.

### b. Pengaruh Rotasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa rotasi dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} 2,003 < t_{tabel} 2,010$ . Dengan hasil asumsi  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, variabel rotasi variabel rotasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*. Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa rotasi yang dilakukan di PT. Kantuna Boga Makmur tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti melakukan wawancara kepada responden bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa dalam pelaksanaan rotasi memiliki permasalahan dengan fleksibilitas penyesuaian diri dengan lingkungan. Permasalahan yang terjadi dengan adanya rotasi tersebut adalah bahwa pegawai cukup sulit untuk dapat cepat dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan baru karena Setiap individu memiliki perbedaan yang dirasakan terhadap lingkungannya.

### c. Pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa motivasi dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} 3,124 > t_{tabel} 2,012$ . Dengan hasil asumsi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur sebagai variabel *dependen*. Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa motivasi yang ada di PT Kantuna Boga Mamkur sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur bahwa motivasi merupakan hal yang penting dalam menaikkan semangat atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya menaikkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai targetnya.

### d. Pengaruh mutasi, rotasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kantuna Boga Makmur.

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa, mutasi, rotasi dan motivasi dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan memiliki nilai  $f_{hitung} (6,149) > f_{tabel} (2,57)$  dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel mutasi, rotasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara terhadap semangat kerja karyawan PT Kantuna Boga Makmur.

### III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Kantuna Boga Makmur)” , maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Variabel Mutasi (X1)  
Mutasi karyawan memiliki besaran pengaruh yang tidak begitu signifikan. Mutasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dikarenakan belum adanya kejelasan aturan untuk spesifikasi pegawai yang akan dimutasi, Maka dari itu, semakin tepat sasaran pelaksanaan mutasi yang dilakukan, maka akan meningkatkan semangat kerja dan sebaliknya, semakin tidak tepat pelaksanaan mutasi yang dilakukan maka semangat kerja akan semakin rendah.
2. Variabel Rotasi (X2)  
Rotasi karyawan memiliki besaran pengaruh yang tidak begitu signifikan dan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, tidak seluruh karyawan siap untuk menerima keputusan rotasi dikarenakan permasalahan yang terjadi dengan adanya rotasi tersebut adalah bahwa pegawai cukup sulit untuk dapat cepat dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan baru karena Setiap individu memiliki perbedaan yang dirasakan terhadap lingkungannya.
3. Variabel Motivasi (X3)  
Motivasi yang ada di PT. Kantuna Boga Makmur tergolong baik dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting dalam menaikkan semangat atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya menaikkan produktivitas perusahaan. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai targetnya.
4. Variabel Semangat Kerja (Y)  
Semangat kerja di PT. Kantuna Boga Makmur tergolong tinggi, karena strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja sudah efektif. Semakin tinggi semangat kerja, maka akan meningkatkan produktivitas demi tercapainya target perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>
- Akbar, G. G. (2010). Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 02(02), 10–19. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/view/63/0>
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8692>
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Fadli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 14(1), 37–46.
- Manado, C. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3098–3107. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17374>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 120–125). <https://doi.org/10.31219/osf.io/yq85t>



- Pratama, S. (2019). *Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan*. 11(1), 235–249.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.8>
- Widiyanto, G., & Wibowo, F. P. (2021). Analysis of the Effect Product Quality, Trustworthiness, Convenience, Perceptions of Usefulness and Price on Purchase Intention During the Covid Pandemic 19. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 181. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.516>.