

# 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, RT.002/RW.003, Karawaci, Kec Karawaci, Kota Tengerang, Banten 15115

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

<sup>2)</sup>snsantosa@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;  
Perbaikan April 2022;  
Diterima April 2022;  
Tersedia online Juni 2022

Kata Kunci:

Transisi  
Perpindahan  
Rangsangan  
Antusiasme

**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 > Ftabel atau  $6,149 > 2,57$ . Pada tabel distribusi ttabel adalah 2,01063, thitung untuk Mutasi sebesar  $0,849 < 2,01063$ , thitung untuk Rotasi sebesar  $2,003 < 2,01063$ , dan thitung untuk Motivasi sebesar  $3,124 > 2,01063$ .

## 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 (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Pada dasarnya manajemen adalah suatu usaha untuk mengatur sumber daya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. (Oktari & Liugowati, 2019; Wi, 2020) 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. (Melatnerbar et al., 2021; Yopie Chandra, 2019) Sumber

daya manusia di sebuah perusahaan sangatlah harus dikelola secara profesional dan sungguh-sungguh agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kapabilitas organisasi perusahaan.(Chandra et al., 2021; Winata & Limajatini, 2020)

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. (Laluur et al., 2021; Trida, Sugioko, et al., 2021)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. (Komarudin et al., 2019; Trida et al., 2020)Kegiatan ini bersifat horizontal sehingga tidak dipengaruhi dengan adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan, dan gaji yang akan diterima oleh pegawai.(Mukin & Oktari, 2019; Wi et al., 2021)

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. (Limajatini, Murwaningsari, & Khomsiyah, 2019; Limajatini, Murwaningsari, & Sellawati, 2019) 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.(Limajatini, 2021; Winata et al., 2020)

Selain dengan menerapkan Mutasi karyawan, perusahaan juga dapat melakukan Rotasi terhadap karyawannya. (*No Title*, n.d.-a; *No Title*, n.d.-b) Rotasi kerja adalah sebuah proses perpindahan seseorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi perusahaan. (Melatnebar, 2019, 2020) 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.(Hernawan et al., 2021; Wibowo et al., 2021) 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. (Chandra, 2019; Trida, Yoyo, et al., 2021) Selain itu, rotasi pekerjaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan mengembangkan potensinya.(Wi & Anggraeni, 2020; Wibowo et al., 2021)

Selain mutasi serta rotasi, perusahaan juga memberikan sebuah motivasi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.(Chandra, 2019; Trida, Yoyo, et al., 2021) Motivasi itu sendiri adalah perilaku dan poin-poin sehingga memengaruhi diri buat menuju prihal khusus selaras sama tujuam indiviidu tersebut. (Melatnebar, 2021b; Winata, 2021) Tujuan pemberian mutivasi kreja kepada karyawan adalah tuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahannya 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.(Chandra, 2020; Melatnebar, 2021a)

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Mutasi**

Suatu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan ditempat kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal. Hal ini menjadi salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil kinerja atau prestasi seorang karyawan.(Melatnebar et al., 2020; *No Title*, n.d.-c)

Menurut (A & Hendriani, 2019, p. 494)menyatakan bahwa :

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

Menurut (Akbar, 2010, p. 10) 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”.

### **Rotasi**

sebuah taktik pengayaan perkerjaan yang melibatkan serangkaian penugasan ke aneka macam posisi atau departemen selama periode eksklusif yang tujuannya untuk menaruh karyawan sesuai dengan kemampuannya dan mengembangkan keterampilan yang terkait pekerjaan, menghilangkan rasa bosan yang terjadi saat melakukan pekerjaan yang sama selama jangka ke waktu yang lama.

Menurut (Ellyzar et al., 2017, p. 35) 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 (A & Hendriani, 2019, p. 509) 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”.

### **Motivasi**

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 yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai targetnya.

Menurut (Fadli, 2018, p. 12) menyatakan bahwa :

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

Menurut (Jaya, 2012, p. 37) menyatakan bahwa :

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

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalau berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut (Sari, 2020, p. 54) menyatakan bahwa :

“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 (Dotulong & Assagaf, 2015, p. 639) menyatakan bahwa :

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

## **III. METODE**

### **Jenis Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini disajikan di bawah ini:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung antara lain melalui kuesioner, observasi, dan wawancara.

#### **2. Data Sekunder**

Istilah "data sekunder" mengacu pada informasi yang diperoleh dari buku dan bahan referensi lainnya tentang masalah yang diteliti.

### **Sumber Data**

Berikut ini adalah contoh sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **1. Sumber Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada PT. Kantuna Boga Makmur di Tangerang.

## 2. Sumber Data Sekunder

Informasi bekas dikumpulkan dari buku referensi dan sumber lain yang terkait dengan hal yang diselidiki.

## **Populasi**

Populasi Menurut (Supardi, 2015, p. 100) 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**

Sampel Menurut (Supardi, 2015, p. 105) 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”.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi, penulis memaparkan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meneliti langsung objek di lapangan.

### 2. Kuesioner

adalah pertanyaan yang telah terbukti dijawab baik secara langsung maupun tidak langsung oleh responden.

### 3. Studi Perpustakaan

Melalui penggunaan buku referensi dan sumber lain yang relevan yang telah ditelaah dan dianalisis oleh penulis, data dikumpulkan

## **IV. HASIL**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. 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.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

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

1. Dalam hal penelitian ini penulis membuat 9 pernyataan yang di nyatakan untuk variabel  $X_1$  tentang mutasi. 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.
2. 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 (Alfian & Putra, 2017, p. 176),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil output SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,596 adalah reliabel.

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

1. Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable  $X_2$  tentang Rotasi. Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel rotasi  $X_2$  berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis
2. 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 (Alfian & Putra, 2017, p. 176),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil output SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,754 adalah reliabel.

### **3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_3$ )**

1. Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable  $X_3$  tentang Motivasi. Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel motivasi  $X_3$  berjumlah 50 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.
2. 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 (Alfian & Putra, 2017, p. 176),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil output SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,745 adalah reliabel.

### **4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja ( $Y$ )**

1. Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variable *Y* tentang Semangat Kerja. 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.
2. 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 (Alfian & Putra, 2017),  $\alpha = 0,50$ . Maka dapat dikatakan dengan hasil output SPSS berdasarkan tabel diatas dengan nilai 0,756 adalah reliabel.

### C. Uji Regresi Linier Berganda

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

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

### D. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

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
	Motivas	,375	,120	,430	3,124	,003	,819	1,222

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

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*.

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*.

## 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
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:

H4 = nilai  $f_{hitung} (6,149) > f_{tabel} (2,57)$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara mutasi, rotasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Kantuna Boga Makmur.

## E. Pembahasan

### 1. 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 H0 diterima dan Ha 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.

### 2. 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 H0 diterima dan Ha 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.

### **3. 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.

### **4. 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.

## **V. 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:

### **A. 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.

### **B. 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.

### C. 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.

### D. 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.

### Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah disebutkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan mutasi, sebaiknya memperhatikan seluruh pegawai yang di mutasi dengan cara menyesuaikan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan penempatan kerjanya, melakukan penilaian-penilaian penyesuaian kompetensi pegawai yang akan di mutasi dengan penilaian secara subjektif bukan hanya dengan kebutuhan tempat.
2. Sebaiknya pegawai yang akan dirotasi diberikan persiapan pelatihan untuk penempatan yang baru, dan diberikan *coaching* serta *mentoring* dari atasan terhadap pekerjaan yang baru agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan yang baru. Melakukan kegiatan rotasi yang periodik untuk para pegawai agar setiap pegawai mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian khusus di bidangnya.
3. Perlunya pengawasan dari pimpinan langsung. Pemberian dukungan oleh rekan kerja dan seniornya untuk mendorong semangat kerja yang tinggi. Memperkuat peraturan dalam lingkup organisasi, memperhatikan aturan dari hal pemberian sanksi untuk pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan dalam jam kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- A, A. O., & Hendriani, S. (2019). *Pengaruh rotasi, mutasi terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai rektorat universitas riau*. VII(2), 494–509.
- Akbar, G. G. (2010). Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatkan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 02(02), 10–19.
- Chandra, Y. (2019). Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>

- Chandra, Y., Susanti, M., & Salikim, S. (2021). Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 50–63. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.676>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- 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.
- Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, A., Wi, P., & Alexander, A. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 13–23. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.804>
- 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.
- Komarudin, H., Irwan, I., Winata, S., & Surjana, M. T. (2019). Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(2 SE-Articles), 75–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.689>
- Laluar, E., Melatnebar, B., & Huwai, R. P. (2021). REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 1–12. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.670>
- Limajatini. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Return On Assets (ROA), dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Khomsiyah, K. (2019). Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control. *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 12–21. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.53>
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Sellawati, S. (2019). Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical study of conventional banking companies listed in IDX period 2014–2017). *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 55–62. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.121>
- Melatnebar, B. (2019). MENYOAL e-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR

- TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal Akuntansi Manajerial*, 4(2).
- Melatnebar, B. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, 5(1).
- Melatnebar, B. (2021a). PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEMI. *URGENSI: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN*, 1(2).
- Melatnebar, B. (2021b). Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif. *Journal Akuntansi Manajerial*, 6(1).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Melatnebar, B., Winata, S., Limajatini, L., Irwan, I., & Surjana, M. T. (2021). Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 24–34. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.856>
- Mukin, A. U., & Oktari, Y. (2019). Effect of Company Size, Profitability, and Leverage on Tax Avoidance. *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 63–75. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.123>
- No Title. (n.d.-a). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.055>
- No Title. (n.d.-b). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.062>
- No Title. (n.d.-c). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.058>
- Oktari, Y., & Liugowati, L. (2019). The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017). *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 34–42. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.56>
- 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>
- Supardi, S. (2015). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Trida, T., Sugioko, S., Tjiptadi, T. I., Afa, S., & Halim, S. (2021). Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 66–77. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.890>
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.706>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018).

- AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT KARYAWAN PERUSAHAAN UNTUK BERINVESTASI DI PASAR MODAL PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1 SE-), 81–89. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang). *ECo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 201–214. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.256>
- Wibowo, S., Sutandi, S., Limajatini, L., & Komarudin, H. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity terhadap Tax Avoidance dengan Variabel Opinion Shoothing Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 38–49. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.711>
- Winata, S. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi kasus mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen). *ECo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 65–72. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/192>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>
- Yopie Chandra. (2019). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1).