

Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai, Job Rotation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Mardwiyana Pramusanti^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak

*Email : pramusanti.76@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai dan job rotation terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja kerja pegawai secara signifikan di suatu organisasi. Dapat menambah informasi, wawasan dan pengetahuan terhadap perilaku pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Penempatan pegawai merupakan proses penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat. Perlunya pegawai berada di tempat yang tepat agar visi dan misi organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Mutasi atau perpindahan pegawai adalah hal wajar bagi suatu organisasi. Secara umum definisi atau pengertian mutasi pada pekerjaan karyawan atau pegawai merupakan suatu perubahan posisi / jabatan / pekerjaan / tempat kerja yang dilakukan oleh pihak organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka karena motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, karena kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kesimpulan yang di dapat penulis dari penelitian ini dengan membandingkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kesesuaian penempatan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), adanya pengaruh yang signifikan antara kesesuaian job rotation (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), adanya pengaruh yang signifikan antara kesesuaian motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini organisasi harus benar-benar melakukan strategi yang tepat dalam penempatan pegawai di setiap posisi kerja dalam organisasinya, job rotation / mutasi agar tidak terjadi kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Penempatan, job rotation, motivasi kerja, kinerja kerja pegawai

LATAR BELAKANG

Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi artinya sumber daya sebagai penggerak suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya tenaga kerja yang terdidik, karena memiliki latar belakang pendidikan tertentu. Tetapi juga terlatih karena melalui proses pelatihan untuk bidang-bidang pekerjaan tertentu.

Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Mutasi atau perpindahan pegawai adalah hal wajar bagi suatu organisasi. Secara umum definisi atau pengertian mutasi pada pekerjaan karyawan atau pegawai merupakan suatu perubahan posisi / jabatan / pekerjaan / tempat 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. Pada dasarnya mutasi ini termasuk dari bagian pengembangan karyawan, dimana tujuannya adalah untuk meningkatkan efiseinsi dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Mutasi Kepegawaian adalah segala perubahan mengenai seorang Pegawai Negeri Sipil, seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pemensiunan, perubahan susunan keluarga, dan lain-lain.

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi pegawai yang menurun dapat berakibat kurang kreatif dan kurang inovasi dalam bekerja, cenderung melakukan pekerjaan yang itu-itu saja atau pekerjaan yang bersifat monoton, tidak mau menerima perubahan system kerja walaupun dengan tujuan untuk mempermudah pekerjaan dengan disesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang.

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil keterkaitan antara usaha kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energy yang digunakan oleh individu untuk menjalankan tugas. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Kinerja yang baik seperti yang diinginkan organisasi adalah hasil dari pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai dan diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan organisasi. Setiap organisasi menginginkan hasil yang baik dari pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personal) dengan membandingkan standar baku penampilan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Penempatan.

Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut pegawai baru. Pegawai tersebut akan memperoleh status dan di tempatkan pada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Pegawai lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya. Bernadin & Rusel (1993:11) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai.

Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Marihot T. E. Hariandja (2005) menyatakan bahwa : “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Sementara itu Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Job Rotation

Rotasi Kerja Menurut Untari & Muliadi (2018), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja karyawan terkait, serta mencegah karyawan merasa bosan dalam bekerja.

Mutasi merupakan perpindahan jabatan satu kejabatan lain dengan disertai perubahan status upah maupun tanggung jawabnya. Indikatornya meliputi : Promosi, Demosi, Pensiun dan Pensiun Dini, Keusangan Karyawan, serta Karyawan Stabil (Simamora : 2004).

Motivasi.

Robbin (2003) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2005).

Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka karena motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Manfaat motivasi yang utama untuk meningkatkan kinerja adalah menciptakan gairah kerja (Arep, 2003:16).

Manfaat lain yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Penempatan pegawai secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai harus dikaitkan dengan aspek-aspek tertentu dari teori motivasi, karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Salah satunya adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bangun (2012:316) yang menyatakan bahwa secara individu setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya. Hal pertama yang harus dipenuhi dalam teori ini adalah kebutuhan fisik, kemudian keamanan atau perlindungan, kebersamaan, penghormatan dan penghargaan, dan yang terakhir aktualisasi diri.

Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan definisi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67). Dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena dianggap sebagai salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, motivasi, maupun faktor dalam diri individu, dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil akhir pekerjaan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran pegawai, dan kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005). Menurut (Hasibuan, 2007) terdapat enam macam unsur dalam

penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu : prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab.

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan berdasarkan kesesuaian penempatan pegawai, kesesuaian job rotation, kesesuaian motivasi terhadap kinerja pegawai. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi, literatur dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan beberapa jurnal yang memiliki variable penempatan pegawai, job rotation, motivasi dan kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti untuk menguji apakah variabel-variabel tersebut memiliki keterkaitan dan berpengaruh secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut beberapa contoh jurnal yang digunakan untuk membandingkan hasil pengujian terhadap variabel independen dan variabel dependen.

NO	JUDUL JURNAL	PENULIS	KATA KUNCI	HASIL PENELITIAN
1	PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X, PG Watoetoelis Sidoarjo)	Almira Nanda Rizky Yani, Heru Susilo, Ika Ruhana	Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.Variabel kesesuaian keterampilan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.Variabel kesesuaian kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.Variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

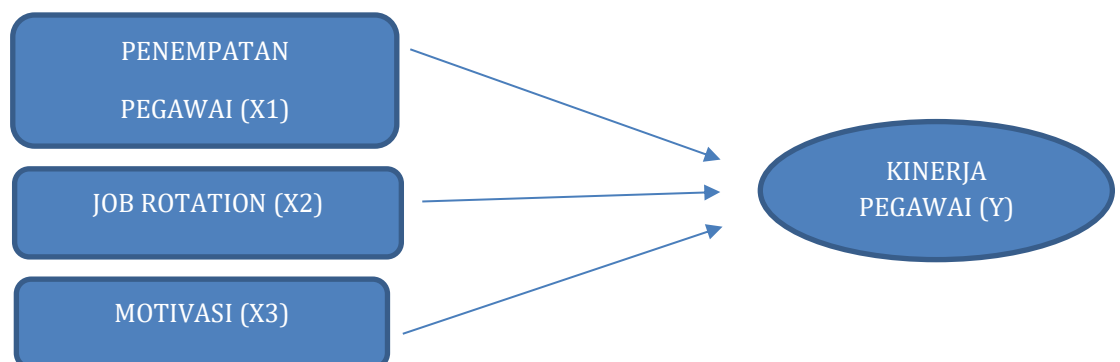
				<p>karyawan. Variabel kesesuaian keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kesesuaian kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)</p>	<p>Jundah Ayu Permatasari Mochammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan</p>	<p>Disiplin kerja, Motivasi kerja, Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>1. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), keputusannya adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. 2. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. 3. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Kesimpulannya, H3 diterima dan H0 ditolak. 4. Disiplin Kerja (X1), berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linier berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan</p>

				Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
3	PENGARUH ROTASI JABATAN, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA SURYA SEMESTA	Sismawati Situmorang, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, Anton Robiansyah	Rotasi Kerja, Etika Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian memberikan bukti empiris yang menunjukkan bahwa rotasi kerja, etika profesi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG	Hepiana Patmarina Nuria Erisna (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung) Fransiska (Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung)	Disiplin kerja, Produktivitas Kerja Kinerja Perusahaan	Hipotesis yang menyatakan bahwa : Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, Produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat diterima.
5	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk	Roni Fasliah (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta)	Motivasi Kerja Disiplin Produktivitas	Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan : a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka

		Meghar Tremtari Savitri (Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta)		<p>produktivitas kerja juga akan tinggi.</p> <p>b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi.</p> <p>c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.</p>
6	HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA	Umy Yoesana	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Pegawai Ketaatan Peraturan	Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.
7	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BENGKULU	Belti Juliyanti Onsardi (Universitas Muhammadiyah Bengkulu)	Disiplin Kerja Motivasi Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan 4. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

8	ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH	Taufikur Rahman Siti Solikhah (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga)	Rotasi Kerja Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
9	PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO	Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo	Penempatan Kerja, Mutasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI	Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati	Penempatan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai	Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari beberapa jurnal yang peneliti gunakan untuk membandingkan hasil perhitungan dari variabel yang mempengaruhi yaitu penempatan pegawai (X1), job rotation (X2), Motivasi (X3) sebagai variabel independen dan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, model hipotesis yang digunakan sebagai berikut :



Penempatan pegawai, hal tersebut sesuai dengan pendapat Werther & Davis (2002:95), penempatan karyawan mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai, dengan didasarkan pada job requirement, kualifikasi karyawan dan kebutuhan pribadi. Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Suwatno (2003) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut : pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Jenis-jenis penempatan karyawan menurut Rivai (2011:211):

- a. Promosi ; Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.
- b. Transfer ; Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.
- c. Demosi ; Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya

Mutasi merupakan perpindahan jabatan satu kejabatan lain dengan disertai perubahan status upah maupun tanggung jawabnya. Indikatornya meliputi : Promosi, Demosi, Pensiun dan Pensiun Dini, Keusangan Karyawan, serta Karyawan Stabil (Simamora : 2004). Rotasi memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari sebuah organisasi. Menurut Robbins (dalam Theolina Hormati, 2016:301) bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan pegawai. Menurut Taylor dalam Arifamrizal (dalam Theolina Hormati, 2016:301) pendekatan motivasi untuk job design dapat dilakukan dengan meningkatkan peran dan reaksi sikap pegawai seperti kepuasan kerja, dan motivasi dalam diri pegawai. Untuk meningkatkan motivasi, terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu perluasan pekerjaan (job enlargement), pengayaan pekerjaan (job enrichment), dan pendekatan kontingensi (contingency approach) yang dinamakan job characteristic model. Tujuan dari rotasi pekerjaan (job rotation) adalah memberikan pegawai variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan pegawai dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya.

Pendapat Suranto dan Lestari (2014) bahwa pengertian motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109), bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Flippo (2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Maslow dalam Suwatno (2011:176-177) membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “the five hierarchy of needs”, adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

- Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- Kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
- Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
- Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Kinerja Karyawan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya di perusahaan. Indikatornya meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, serta standar professional kerja (Mas’ud, 2004).

Sedamayanti (2014:260), mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2016:270) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah

1. Variabel individu ; Faktor individu meliputi: Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental ; Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman ; Demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis ; Faktor psikologis meliputi : Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Variabel organisasi ; Faktor organisasi meliputi : Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan sebagian besar memiliki kesimpulan bahwa penempatan karyawan ditempat yang tepat dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Job rotation atau mutasi yang dilakukan organisasi akan memberikan penyegaran atau mengurangi kejenuhan kerja pegawai sehingga berakibat kinerja pegawai akan lebih meningkat. Pengaruh penempatan pegawai, job rotation akan memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja sehingga kinerja kerjanya akan meningkat. , hasil positif dan signifikan pengaruh penempatan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), hasil positif dan signifikan pengaruh job rotation (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan hasil positif dan signifikan pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Walaupun masih ada variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesa sebagian besar jurnal yang dikumpulkan, bahwa adanya pengaruh penempatan karyawan, job rotation dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh penempatan karyawan yang tepat terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh job rotation terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan adanya perbaikan kesejahteraan pegawai di tempat kerja.

Saran yang dapat diberikan adalah perlunya pimpinan organisasi melakukan evaluasi dan perbaikan system dalam menempatkan karyawan yang tepat sesuai pendidikan, pengalaman, potensi dan kemampuan pegawai. Job rotation yang dilakukan pimpinan kepada pegawai akan meningkatkan kepercayaan dan pengembangan karir pegawai dalam organisasi tersebut. Manajemen organisasi harus dapat mendorong motivasi pegawai dengan kebijakan yang lebih menyentuh kebutuhan pegawai akan penguatan hasil kerjanya.

REFERENSI

Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo, cetakan ke-3, Jakarta

Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, PT. Grafindo, cetakan ke-2, Yogyakarta

Suwatno, 2003, *Asas-asas Sumber Daya Manusia*, IPL Press, Bandung

Fauziah Agustini, M. Faridj Wajdi, 2019, *Penempatan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. JAMSOSTEK Medan*, Medan

Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo, 2016, *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado*, Manado

- Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, Yeni Hartati, 2019, *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai*, Batam
- Ade Amir Hamzah, Sugiyanto, 2021, *Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud, Banten*
- Almira Nanda Rizky Yani Heru Susilo Ika Ruhana, 2016, *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X, PG Watoetoelis, Sidoarjo)*, Malang
- Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, 2019, *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Medan
- Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)*, Malang
- Ade Amir Hamzah, Sugiyanto, 2021, *Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud, Pamulang*
- Mutholib, Baihaqi Ammy, *The Influence of Work Rotation, Quality of Worklife and Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. PLN (Persero) North Sumatera Region, Sumatera Utara*
- Hepiana Patmarina, Nuria Erisna, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*, Lampung
- Avin Fadilla Helmi, 1996, *Disiplin Kerja*, Jakarta
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jakarta
- Muhammad Deni, 2018, *Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*, Palembang
- Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*, Jakarta

- Umy Yoesana, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*, Kalimantan Timur
- Belti Juliyanti, Onsardi, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*, Bengkulu
- Taufikur Rahman, Siti Solikhah, 2016, *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, Salatiga
- Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, 2013, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Aceh
- Sismawati Situmorang, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, Anton Robiansyah, 2021, *Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Surya Semesta*, Jakarta
- A.A Ngr Angga Dwipalguna, Ni Wayan Mujiati, 2015, *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, Bali