

Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Ahmad Firman

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Fitriani Latief

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Dirwan

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of training, transfer and job rotation on employee motivation. This study uses a causal analysis design with quantitative research methods. The population in this study consisted of currently active ASN at the Department of Cooperatives and SMEs of South Sulawesi Province totaling 93 people. With a purposive sampling technique with consideration of ASNs who have attended training, have been transferred and rotated 88 people. The data in this study were obtained directly from filling out a questionnaire. The data that has been collected will then be analyzed using multiple linear regression analysis with data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. and in terms of data processing using the SPSS version 26 program. The results of the study found that there was a positive and significant effect of training, transfer and job rotation on employee motivation at the Cooperatives and SMEs Office of South Sulawesi Province.

Keywords: Training, Transfer, Job Rotation, Employee Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini didesain dengan menggunakan analisis kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas ASN aktif saat ini pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 93 Orang. Dengan teknik purposive samling dengan pertimbangan ASN yang telah mengikuti pelatihan, sudah pernah dimutasi dan rotasi yaitu 88 orang. Data untuk penelitian ini diperoleh secara langsung dengan mengisi kuesioner yang diberikan kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, pengujian hipotesis klasik, dan analisis regresi linier berganda. Sehubungan dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Mutasi, Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting, oleh karena itu pimpinan perlu membangun hubungan yang baik dengan pegawainya dan memperhatikan kebutuhan maupun keinginan karyawan, termasuk memberi pelatihan. Selain itu, organisasi harus memperhatikan bagaimana mengembangkan dan memotivasi pegawai untuk bekerja

lebih efektif dan bertanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Selatan memegang peranan yang sangat penting dan menjadi basis pembangunan ekonomi kerakyatan. Berdasarkan capaian pada indikator kinerja ini sebesar 94,75%. Nilai ini merupakan hasil dari jumlah ASN yang berkategori baik sebanyak 86 orang berbanding jumlah total ASN di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 88 orang. Hal di atas disebabkan karena adanya ASN yang memasuki masa purnabakti dan mutasi masuk ke Dinas Koperasi dan UKM sehingga diperoleh akumulasi akhir tahun tidak sepenuhnya 100%. Oleh karena itu, untuk ke depannya, komitmen dan kedisiplinan semua ASN di Dinas Koperasi dan UKM perlu lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi. Masyarakat memiliki harapan agar pemerintah bisa fokus dalam pencapaian kinerja seperti halnya pada organisasi swasta (Firman, A & Said, S, 2016)

Motivasi adalah penentu paling penting bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka. Motivasi adalah tanggapan seorang pegawai terhadap serangkaian pernyataan yang dibuat oleh pegawai tersebut tentang organisasi secara keseluruhan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sitopu et al., 2021). Orang bertindak karena satu alasan. Terkait pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, pegawai harus termotivasi untuk menggunakan semua keahliannya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan semangat kerja pegawai rendah, dan mereka akan cepat menyerah jika pekerjaannya tidak berjalan dengan baik. Sebaliknya, ketika pegawai sangat termotivasi untuk bekerja, mereka bekerja lebih keras dan lebih teliti (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Salah satu aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan pelatihan. Dalam mengantisipasi kemajuan teknologi informasi maka sangat penting bagi organisasi yang ingin maju untuk senantiasa melakukan pelatihan, (Annisa & Nasution, 2021). Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan tenaga kerja, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Rahayu et al., 2019). Bentuk pelatihan melalui pelatihan klasikal berupa pelatihan, seminar, kursus, dan penataran maupun nonklasikal berupa e-learning, bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang dan pertukaran PNS dengan pegawai swasta. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Keterampilan dan keahlian diperlukan untuk semua kegiatan bisnis. Ketika semua karyawan sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, mereka didorong untuk meningkatkan pekerjaannya.

Selain pelatihan, memotivasi pegawai juga dapat dilakukan melalui mutasi. Mutasi merupakan ketetapan yang mesti dijalankan. Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007 Tentang Organisasi perangkat Daerah, adalah satu dari banyak aturan terkait pegawai, yang di sana diatur pula mengenai tahapan dan aturan dari mutasi. Maka dari

itu, mutasi mesti dimengerti sebagai sebuah peluang sebab melalui mutasi, tenaga kerja banyak diberikan keuntungan saat membahas mengenai karir tenaga kerja (Bairizki, 2020). Mutasi sering dilakukan di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Selatan. Mutasi dalam sebuah organisasi akan bermanfaat jika diterapkannya prinsip utama dalam mutasi yaitu *the right man on the right place*. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi agar dapat menghadapi tugas dan pekerjaan dalam bidang yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut.

Untuk sejumlah tenaga kerja mutasi dianggap sebagai sebuah keberuntungan. Pemicunya dapat disebabkan kebosanan dengan keadaan kerja maupun keinginanguna memperoleh beban tugas baru tantangan atau pangkat baru. Alasan tersebut yang menyebabkan mutasi sebagai model sanksi, dimulai dari aneka macam pandangan mengenai lingkup kerja. Jika mengacu pada pandangan umum lingkup kerja acap kali diartikan dengan bebas oleh publik dan kepala atau tenaga kerja. Lahan basah dan kering digunakan sebagai istilah untuk mendeskripsikan terdapatnya beda tanggung jawab dan pekerjaan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Rotasi kerja ini bisa dijalankan oleh organisasi atau lembaga secara berkesinambungan dan berkelanjutan dengan maksud supaya melalui rotasi kerja itu bisa menaikkan tingkat motivasi dan hasil kerja dari tenaga kerja. Untuk mencapai tugas yang sulit ini, perlu secara proaktif meningkatkan sistem secara sistematis dan berkesinambungan agar karyawan tidak frustrasi dalam bekerja. Kondisi ini diduga ada kaitannya dengan lamanya seseorang bekerja dalam suatu unit atau sekedar pekerjaan sehingga menimbulkan kebosanan atau kebosanan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti itu tidak sehat. Oleh karena itu, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Sulawesi Selatan harus melaksanakan rotasi pekerjaan/pegawai secara periodik.

Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan ke tempat kerja dengan ruang lingkup dan tugas kerja yang berbeda untuk menghindari kebosanan karyawan dan hilangnya produktivitas. Rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi (Nasution et al., 2022). Rotasi pekerjaan adalah perubahan horizontal dan vertikal dari posisi/jabatan, tempat/jabatan (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan adalah proses mengurangi kebosanan, menambah kesegaran pada pekerjaan, dan mengumpulkan keterampilan dan pengalaman agar karyawan lain dapat mengambil alih pekerjaan dan tugas karyawan tersebut pada saat dia tidak masuk kerja. Melaksanakan rotasi pekerjaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan secara efektif (Nasution et al., 2022). Namun, penempatan karyawan secara bergilir atau bergilir tidak selalu berjalan mulus. Perilaku tersebut dapat memancing protes dari karyawan yang merasa sudah mapan di posisinya saat ini. Oleh karena itu, kebijakan tersebut harus didasarkan pada data dan informasi yang akurat tentang kinerja individu, pengalaman kerja unit, partisipasi pelatihan, dan perilaku karyawan. Kedua, membutuhkan sosialisasi agar karyawan tidak merasa diperlakukan tidak adil. Penting juga untuk mempertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus didasarkan pada kompetensi

karyawan yang terlibat. Setidaknya, harus dipersiapkan terlebih dahulu berupa orientasi di tempat kerja yang baru. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan melalui pelatihan dan rotasi kerja. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk mengurangi kebosanan kerja karyawan, menghilangkan cacat, mencapai kualitas pekerjaan terbaik, dan memperluas keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. (Ariani et al., 2020).

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti terkait hubungan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan telah dilakukan diantaranya oleh Nurmiyati & Guritno (2021), Nurhayat & Wahyuni (2021) dan Maidarti et al., (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian Prasetyo et al., (2018), Rapareni (2020) dan Manalu (2021) telah meneliti terkait hubungan mutasi dan motivasi kerja pegawai dan menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemudian, Megantara et al., (2019), Sularwan & Santoso (2020) dan Arfiono & Hidayat (2022) telah meneliti terkait hubungan rotasi kerja dengan motivasi kerja dan menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Landasan Teori

2.1 Motivasi

Motivasi memiliki arti keinginan, keinginan, harapan, tujuan, tujuan, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan motivasi. Kata motivasi berasal dari kata lain, "bergerak", yang berarti menggerakkan. Definisi motivasi yang komprehensif adalah proses defisit fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku atau motivasi untuk tujuan motivasi (Rahmatullah & Pancasasti, 2022). Proses motivasi bergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Motivasi juga dapat digambarkan sebagai serangkaian upaya yang menciptakan kondisi tertentu di mana seseorang ingin atau ingin melakukan sesuatu (Razak et al., 2018).

2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan atau "training" merupakan salah satu program suatu organisasi yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan (Sulaefi, 2017). Oleh sebab itu pelatihan dapat (1) Meningkatkan kinerja dan perilaku pegawai; (2) Pelatihan berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilaksanakan dalam perusahaan. Tidak seperti pengembangan (development) yang mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk pegawai; (3) Pelatihan seharusnya fokus untuk diarahkan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan dapat memberikan manfaat bagi organisasi/perusahaan (Wildan et al., 2021).

Hasil penelitian Nurmiyati & Guritno (2021) dan (Sulistiyowati & Agustina, 2021) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal yang sama ditemukan oleh Maidarti et al., (2022) bahwa Pelatihan kerja mempunyai dampak pada motivasi kerja karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

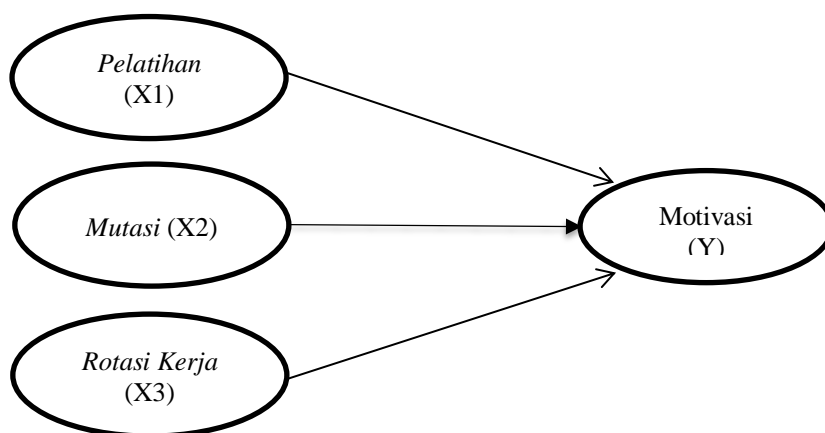
2.3 Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja

Mutasi merupakan agenda mentransfer karyawan dari lingkungan kerja yang satu ke lingkungan kerja lain. Namun demikian mutasi tidak seyogyanya serupa dengan kegiatan memindahkan. Mutasi mencakup aktivitas mengoperkaryawan, mengoperwewenang pemindahan identitas/jabatan ketenagakerjaan dan semacamnya (Nugroho, 2019). Adapun pemindahan cuma dalam batasan mentransfer karyawan dari satu lingkungan ke lingkungan lain. Mutasi merupakan suatu pembaharuan kedudukan atau pangkat atau lokasi atau wewenang yang dijalankan baik dengan model horizontal atau juga vertikal (lewat promosi atau demosi) pada suatu perusahaan (Revida et al., 2022). Hasil penelitian Prasetyo et al., (2018), Rapareni (2020) dan Manalu (2021) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

2.4 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Rotasi pekerjaan merupakan bagian dari fungsi pengembangan, yang merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Rotasi pekerjaan pada umumnya melibatkan kegiatan mencari dan memanfaatkan talenta yang ada dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien. (Sinambela, 2021). Rotasi pekerjaan yang tepat membantu karyawan mencapai tujuan mereka serta perusahaan. Rotasi pekerjaan penting bagi organisasi karena meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dan memungkinkan pekerja yang sangat terampil untuk merencanakan lebih banyak pekerjaan untuk manajemen, beradaptasi dengan perubahan dan mengisi lowongan, memberikan manfaat tidak langsung.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Megantara et al., (2019), Sularwan & Santoso (2020) dan Arfiono & Hidayat (2022) yang menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Melalui rotasi kerja diharapkan karyawan dapat saling bertukar pendapat dan berinteraksi, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Nasution et al., 2022). Bagan kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
H2 : Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
H3 : Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan desain analisis kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini didapat langsung dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas ASN aktif saat ini pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 88 Orang. Dengan teknik sampel jenuh yaitu 88 orang.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang sudah dikumpulkan untuk selanjutnya akan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regrelis linier berganda. dan dalam hal pengolahan datanya menggunakan program SPSS versi 26.

3.4 Indikator Variabel Penelitian

Adapun indikator pengukuran untuk variabel pelatihan, mutasi, rotasi dan motivasi kerja disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Rangkuman Dimensi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pelatihan 2. Fasilitas pelatihan 3. Kemampuan peserta 4. Kemampuan pelatih/instruktur 5. Materi pelatihan
Mutasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi mutasi. 2. Alasan mutasi 3. Ketepatan waktu 4. Pengalaman 5. Pengetahuan 6. Kebutuhan
Rotasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan peraturan manajer 2. Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat 3. Meningkatkan moral kerja 4. Kompetensi yang rasional 5. Promosi 6. Mengurangi absennya.
Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang atas kinerja 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Adapun informasi mengenai karakteristik responden penelitian yang disajikan pada tabel 2 berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pangkat.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Variabel	Measurement	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	48%
	Perempuan	46	52%
Usia	30-33 Tahun	1	1%
	34-37 Tahun	7	8%
	38-41 Tahun	11	13%
	42-45 Tahun	12	14%
	46-49 Tahun	8	9%
	50-53 Tahun	16	18%
	54-58 Tahun	27	31%
Pendidikan Terakhir	58-61 Tahun	6	7%
	SD	2	2%
	SMP	1	1%
	SMA	15	17%
	Diploma Tiga (D3)	2	2%
	Strata 1 (S1)	46	52%
	Strata Dua (S2)	22	25%
Pangkat	Juru	1	1%
	Pengatur Muda	3	3%
	Pengatur Muda Tk.1	2	2%
	Pengatur	4	5%
	Pengatur Tk.1	4	5%
	Penata Muda	3	3%
	Penata Muda Tk.1	7	8%
	Penata	23	26%
	Penata Tk.1	21	24%
	Pembina	15	17%
	Pembina Tk.1	4	5%
Pembina Utama	1	1%	
Madya			

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa frekuensi 88 responden ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan jenis kelamin dengan komposisi laki-laki sebanyak 42 Orang atau 48 % dan Perempuan lebih dominan 46 Orang atau 52%. Kemudian, responden berdasarkan usia yaitu Usia 30-33 tahun sebanyak 1 Orang atau 1%, 34-37 tahun sebanyak 7 Orang atau 8%, Usia 38-41 tahun sebanyak 11 Orang atau 13%, Usia 42-45 Tahun 12 Orang atau 14%, Usia 46-49 tahun sebanyak 8 Orang atau 9%, Usia 54-58 tahun sebanyak 27 Orang atau 31% dan usia 58-61 orang sebanyak 6 Orang atau 7%. Kemudian, responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SD berjumlah 2 Orang atau 2%, SMP 1 Orang atau 1%, SMA 15 Orang atau 17%, Diploma Tiga (D3) sebanyak 2 Orang atau 2%, Strata 1 (S1) 46 Orang atau 52% dan Strata Dua (S2) sebanyak 22 Orang atau 25%. Adapun responden

berdasarkan Pangkat yaitu Juru 1 Orang atau 1%, Pengatur Muda 3 Orang atau 3%, Pengatur Muda Tk. I 2 Orang atau 2%, Pengatur 4 Orang atau 5%, Pengatur Tk. I 4 Orang atau 5%, Penata Muda 3 Orang atau 3%, Penata Muda Tk. I 7 Orang atau 8%, Penata 23 Orang atau 26%, Penata Tk I 21 Orang atau 24%, Pembina 15 Orang atau 17%, Pembina Tk. I 4 Orang atau 5%, dan Pembina Utama Madya 1 Orang atau 1%.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diperoleh informasi untuk masing-masing konstruk pelatihan, mutasi, rotasi dan motivasi yang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Pelatihan (X1)	P1	0.611	0,693	Valid dan reliabel
	P2	0.620		Valid dan reliabel
	P3	0.724		Valid dan reliabel
	P4	0.713		Valid dan reliabel
	P5	0.674		Valid dan reliabel
	P6	0.692		Valid dan reliabel
	P7	0.617		Valid dan reliabel
	P8	0.708		Valid dan reliabel
	P9	0.683		Valid dan reliabel
Mutasi (X2)	M1	0.709	0,700	Valid dan reliabel
	M2	0.721		Valid dan reliabel
	M3	0.703		Valid dan reliabel
	M4	0.662		Valid dan reliabel
	M5	0.618		Valid dan reliabel
	M6	0.801		Valid dan reliabel
Rotasi Kerja (X3)	RK1	0.618	0,692	Valid dan reliabel
	RK2	0.626		Valid dan reliabel
	RH3	0.609		Valid dan reliabel
	RK4	0.628		Valid dan reliabel
	RK5	0.683		Valid dan reliabel
	RK6	0.718		Valid dan reliabel
Motivasi kerja Pegawai (Y)	MK1	0.635	0,683	Valid dan reliabel
	MK2	0.607		Valid dan reliabel
	MK3	0.615		Valid dan reliabel
	MK4	0.704		Valid dan reliabel
	MK5	0.664		Valid dan reliabel
	MK6	0.722		Valid dan reliabel
	MK7	0.732		Valid dan reliabel
	MK8	0.809		Valid dan reliabel
	MK9	0.726		Valid dan reliabel

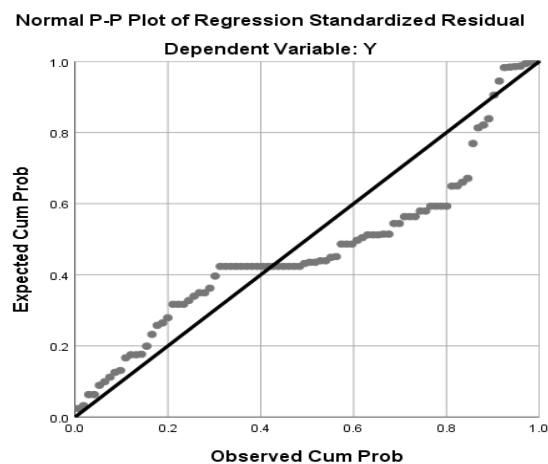
Sumber: Hasil olahan data, 2022

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan pada variabel pelatihan (X1), mutasi (X2), rotasi kerja (X3) dan motivasi kerja pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variable tersebut telah Valid dan dapat

dilakukan analisis lebih lanjut. Kemudian hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh indikator tiap variabel yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Uji normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dapat diperoleh informasi yang disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Gambar 2, P-plot menunjukkan bahwa regresi terstandarisasi distribusi residual dengan variabel dependen motivasi kerja pegawai (Y) merata sepanjang diagonal. Hal ini ditunjukkan dengan titik-titik yang mengikuti diagonal dari titik 0, yang terlalu menyebar sehingga data terdistribusi secara normal, tetapi jika titik-titik tersebut terlalu jauh dari diagonal, kita dapat mengatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel penelitian.

4.4 Uji multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh informasi yang disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan (X1)	.226	4.432
Mutasi (X2)	.220	4.549
Rotasi Kerja (X3)	.235	4.251

Dependent Variabel: Motivasi Kerja
 Sumber: Hasil olahan data, 2022

Pada tabel 4 terlihat bahwa model regresi dan toleransi ketiga variabel bebas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki toleransi kurang dari 10% (0,10). Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Variabel adalah 95% atau lebih tinggi. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama. Artinya, model regresi tidak memiliki satu variabel bebas dengan nilai lebih besar dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berdasarkan analisis toleransi dan perhitungan nilai VIF, model regresi yang dibangun di atas struktur memenuhi asumsi tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas, yaitu tidak ada multikolinearitas.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien determinasi dapat diperoleh informasi yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.669	1.73512

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan (X1), mutasi (X2) dan rotasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Selanjutnya nilai R square = 0,681, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pelatihan (X1), mutasi (X2) dan rotasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,669 atau 66,90% motivasi kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Berarti korelasi antara pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja dalam kategori kuat.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant	1.437	.800		
Pelatihan	0.221	1.905	.050	Berpengaruh positif signifikan
Mutasi	0.491	3.943	.000	Berpengaruh positif signifikan
Rotasi kerja	0.336	1.986	.048	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

$$\text{Motivasi Kerja} = 1.437 + 0.221X1 + 0.491X2 + 0.336X3 + e$$

Dari persamaan regresi menjelaskan jika koefisien variabel pelatihan dengan arah positif yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pelatihan, maka akan memengaruhi motivasi kerja. Kemudian, Koefisien variabel mutasi dengan arah positif yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan mutasi, maka akan memengaruhi motivasi kerja. Untuk koefisien variabel rotasi kerja dengan arah positif yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan rotasi kerja, maka akan memengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X1=1,905$ dan nilai signifikansi $X1$ sebesar 0,050 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja (Y); Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X_2=3,943$ dan nilai signifikansi X_2 sebesar 0,000 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa mutasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y); Hasil penelitian ini menunjukkan t-hitung $X_3=1,986$ dan nilai signifikansi X_3 sebesar 0,048 atau berada diantara nilai $0,000 \leq 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut berarti hipotesis diterima. Pelatihan organisasi perangkat daerah secara langsung menguntungkan karyawan dan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Semakin baik karyawan dilatih oleh manajemen, semakin tinggi motivasi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu organisasi. Salah satu alasan untuk pengaruh campuran adalah pelatihan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Nurmiyati & Guritno (2021), (Sulistiyowati & Agustina, 2021) dan Maidarti et al., (2022) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa Pelatihan diperlukan agar karyawan dapat mampu menjalankan fungsi atau tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada di organisasi. Oleh karena itu, jika karyawan dilatih dengan baik, motivasi yang dimiliki karyawan untuk melakukan setiap tugas meningkat. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan (Nurhayat & Wahyuni, 2021) yang menemukan pelatihan tidak berdampak pada motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel mutasi terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima. Mutasi dapat membantu meningkatkan motivasi kerja. Karena motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dengan cara yang berbeda-beda. Oleh karena itu, adanya mutasi dapat mendorong semangat kerja karyawan. Mutasi dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang direncanakan dalam tugas yang berbeda atau posisi yang berbeda selama periode waktu tertentu dan dimaksudkan untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang berbeda, dan dapat dilakukan melalui pelatihan online Teknologi adalah pelatihan di tempat kerja dan dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Jadi mengadakan mutasi dapat membantu memotivasi beberapa karyawan.

Hasil penelitian Prasetyo et al., (2018), Rapareni (2020) dan Manalu (2021) menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penerapan mobilitas kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Tinggi rendahnya motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan diperlukan motivasi yang tinggi agar dapat

tertanam dalam diri karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Aditianto et al., (2020) menemukan bahwa mutasi tidak berdampak pada motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya juga ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rotasi kerja terhadap motivasi kerja. Yang berarti bahwa hipotesis diterima. Artinya, Rotasi pekerjaan memungkinkan karyawan untuk memulai dengan tugas dan fungsi baru serta lokasi kerja. Di sini, karyawan tidak hanya mulai mempelajari tugas dan fungsi pekerjaan baru, tetapi juga siap menghadapi berbagai masalah dan kesulitan yang berbeda dari tugas pekerjaan sebelumnya. Rotasi kerja juga penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja bagi Dinas Koperasi Kota Makassar. Rotasi pekerjaan sebagai sarana pencapaian kinerja puncak atau peak performance untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Penggunaan rotasi pekerjaan dalam suatu organisasi/lembaga adalah untuk tujuan mengevaluasi kinerja karyawan/karyawan ketika karyawan mengalami kebosanan atau kebosanan yang berlebihan dalam bekerja, atau ketika karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi Anda membutuhkannya jika merasa tidak dituntut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Megantara et al., (2019), Sularwan & Santoso (2020) dan Arfiono & Hidayat (2022) yang menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Rotasi pekerjaan yang memotivasi individu untuk mengejar minat dan potensi kita, mengaktifkan aspirasi dan nilai terdalam kita dari apa yang kita pikirkan menjadi apa yang kita jalani. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Megantara et al., (2019) yang menemukan bahwa rotasi kerja tidak berdampak pada motivasi kerja.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X1), mutasi (X2) dan rotasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, semakin banyak mutasi dilakukan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan semakin banyak rotasi kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Saran untuk peneliti selanjutnya terkait motivasi kerja pegawai perlu melihat faktor-faktor lain misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Referensi

- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura I (PERSERO). *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(2), 53–72.
- Annisa, R., & Nasution, L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan

Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Asrama Haji Medan. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(4), 161–169.

- Arfiono, R. D., & Hidayat, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184–196.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Manalu, D. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 40–56.
- 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).
- Nasution, M. Y., AK, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91–94.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130.
- Nurmiyati, N., & Guritno, B. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit Collection. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 20–27.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 182–190.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The Effect Of Career Training And Development On Job Satisfaction And Its Implications For The Organizational Commitment Of Regional Secretariat (SETDA) employees of Jambi provincial government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79.
- Rahmatullah, A., & Pancasasti, R. (2022). Disiplin Kerja Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten: Disiplin Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(2), 32–48.

- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap motivasi kerja Karyawan/ti di Divisi SDM PT PSP. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 3(2), 78–96.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., Hasibuan, A., Makmur, M., Sianipar, J. H., & Ismail, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 8–21.
- Sularwan, S., & Santoso, D. (2020). Membangun Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 133–146.
- Sulistiyowati, L. H., & Agustina, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(1), 97–102.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Penulis Korespondensi

Firman Menne dapat dihubungi melalui: a_firman25@yahoo.com