

SKRIPSI

**PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
UKM DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN MAMUJU**

***THE INFLUENCE OF JOB RATATION AND CAREER
DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
OF THE OFFICE OF COOPERATIVES, SMES AND
INDUSTRY IN MAMUJU REGENCY***



**HESTIANI BAHRUNG
C0118366**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

ABSTRAK

HESTIANI BAHRUNG, Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju. Dibimbing Oleh Hamsyah, Dengan Muh. Ramli Supu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju, pengaruh terhadap rotasi pekerjaan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju. Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju. Untuk memperoleh sampel dalam tingkat kemampuan menulis karya ilmiah dengan menggunakan populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan soffwer SPSS (statistical prodack and service solution). Hasil analisis menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi ukm dan perindustrian kabupaten mamuju. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi ukm dan perindustrian kabupaten mamuju, serta rotasi pekerjaan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi ukm dan perindustrian kabupaten mamuju.

Kata Kunci: rotasi pekerjaan, pengembangan karir, kinerja pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan aktif sebagai pemimpin organisasi baik dalam organisasi maupun manajemen, oleh karena itu diperlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pemberi pengaruh organisasi yang paling penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Karena orang itu sendiri mengendalikan faktor-faktor lain.

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan kerja dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintah/lembaga pemerintah secara efektif dan efisien. Dari berbagai

pengertian diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaannya, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

Rotasi pekerjaan adalah suatu kondisi di mana seorang pegawai mengalami perubahan dalam deskripsi pekerjaan mereka. pegawai yang sudah lama bekerja di suatu kantor atau perusahaan dapat mengalami turnover, baik sementara maupun permanen.

Rotasi pekerjaan merupakan pendekatan penting dalam perencanaan tenaga kerja dan kebijakan pengembangan tenaga kerja yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Saravani dan Abbasi, (2013). Dalam hal ini, rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi kemonotonan atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kinerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial dan meningkatkan keterampilan kerja.

Menurut Salih (2017) rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena pegawai yang mempunyai banyak keterampilan member manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan. Manfaat dari rotasi pekerjaan adalah dapat mengurangi kebosanan dalam aktivitas pegawai yang berbeda. Tentu saja, pekerja multi-keterampilan memiliki manfaat tidak langsung

bagi pemerintah karena memiliki fleksibilitas untuk menjadwalkan pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, dan menjembatani kesenjangan struktural. Survey rotasi pekerjaan yang menjadi subyek survey ini adalah untuk rotasi pekerjaan di Kantor Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian.

Penting juga untuk di perhatikan bahwa rotasi pekerjaan harus didasarkan pada keterampilan setiap pegawai. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang diharapkan intansi adalah rotasi kerja. Rotasi pekerjaan adalah pemindahan tugas dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan membangun rasa percaya diri, kompetensi pegawai dan mengatasi kebosanan sehingga memahami dengan baik setiap pekerjaan dalam lingkungan.

Pengembangan karir adalah kombinasi dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan tenaga kerja dari perspektif pegawai. pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur karir dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi dan menunjukkan minat jangka panjang pada pegawai organisasi. Bagi organisasi pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang lowongan diwaktu mendatang Gomes (2013).

Karir yang semakin berkembang merupakan hal yang diimpikan setiap pegawai Non PNS. Jika karir berkembang tentu akan ada kesempatan baru untuk semakin meningkatkan skill dan kemampuan kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju, misalnya menjalin hubungan dengan orang-orang penting di kantor, dengan itu akan mengarahkan pegawai pada posisi

karir yang lebih baik. Bahkan pegawai bisa saja direkomendasikan untuk mengisi posisi jabatan yang penting.

Menurut Mangkunegara (2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di pemerintah agar pemerintah dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan skill yang dimilikinya, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pengembangan karir juga meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan peluang promosi pegawai, mencapai jenjang karir yang harus dicapai melalui semua pencapaian organisasi, dan mencapai karir terbaik. Sinambela menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya pemerintah untuk merencanakan karir pegawai. Sedangkan menurut Dessler, pengembangan karir ini merupakan rangkaian kegiatan yang berperan dalam memberdayakan, mensukseskan dan mencapai karir seseorang. Pengembangan karir sebagai pengembangan sumber daya manusia yang memiliki tujuan dasar untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/pemerintah dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/pemerintah harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM Nawawi (2015). Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja,

prestasi kerja keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan pegawai, jenjang karir dan perencanaan kerja.

Mengingat kepentingan pegawai dalam suatu organisasi atau pemerintah, maka pengembangan karir sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai kemampuan seperti pelatihan karir, informasi karir, dan bimbingan karir. Pengembangan karir seorang pegawai penting karena sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan pertumbuhan pendapatan. Dengan kata lain, seiring dengan berkembangnya karir pegawai, maka tentu saja pemerintah yang menaungi mereka juga akan meningkat, antara lain tercermin dari peningkatan pendapatan mereka, membuat pegawai merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pengembangan karir terkait erat dengan kepegawaian. Dimana pengembangan karir mengarah pada peningkatan atau peningkatan pribadi, individu dan organisasi berusaha untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam organisasi pemerintah, pembuatan rencana karir untuk pengembangan karir telah disesuaikan dengan peraturan. Ini sering bertentangan dengan penunjukan peraturan, yang menciptakan keuntungan dan kerugian.

Kinerja pegawai pada instansi tersebut dapat dilihat melalui sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kinerja pegawai yang dikumpulkan setiap bulan dari pegawai tersebut. Tunjangan ini juga berfungsi sebagai acuan untuk pembayaran tunjangan pengangguran tambahan.

Dalam hal ini merupakan aset yang memiliki modal pengembangan organisasi yang besar baik bagi badan pemerintah maupun swasta. Manajemen sumber daya manusia organisasi yang tidak tepat merusak kinerja pegawai dan pada saat yang sama pencapaian tujuan organisasi. Manajer harus dapat memantau dan melacak masalah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi kemalasan pegawai sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. pegawai merasa senang dan bersemangat saat menyelesaikan pekerjaannya, yang mengurangi jumlah kesalahan di tempat kerja. Kinerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan tingkat kesalahan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menghasilkan kualitas yang baik dan membantu pencapaian tujuan yang direncanakan.

Menurut Suwatno (2016) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sedangkan menurut Ekawati (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingka laku kinerjanya dalam menjalankan aktifitasnya dengan bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas sangat berhubungan dengan kinerja.

Tercapainya kinerja pegawai dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendirikan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil kerja pegawai yang tidak memuaskan menunjukkan kinerja pegawai yang kurang baik, yang menunjukkan bahwa pegawai tidak puas dengan instansi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, antara lain sikap, ciri-ciri pribadi, ciri-ciri fisik, latar belakang budaya, dan lain-lain. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bersumber dari lingkungan, antara lain: Kebijakan organisasi, kepemimpinan, kepuasan, tindakan, pegawai, pengawasan dan lingkungan sosial.

Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat kepuasan kerja pegawai maupun kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju. Saat ini jumlah keseluruhan pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju adalah 36 pegawai yang dimana pegawai 26 pegawai tetap dan 10 pegawai honorer.

Untuk mencapai tujuan manajemen, diperlukan peningkatan kinerja setiap pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati yang mencakup tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang direncanakan. Prestasi adalah

keefektifan atau potensi seseorang dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi juga dapat dilihat sebagai kombinasi produk kerja (apa yang dibutuhkan seseorang untuk mencapainya) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, fenomena yang sering terjadi pada suatu instansi bahwa masih banyak pegawai yang sudah lama bekerja dan selalu meningkatkan prestasi kerjanya pada penempatan kerja baik itu di pemerintah maupun organisasi akan tetapi tidak di perhatikan jenjang karirnya. Fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kesenjangan atau gap tentang pencapaian kinerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya.

Peneliti ini dilaksanakan di kantor Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju dengan maksud untuk mengetahui permasalahan tentang penerapan Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju. Dipilih sebagai tempat peneliti untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena hal ini penting sebagai bentuk upaya memperbaiki sistem pengelolaan manajemen pemerintah.

Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian merupakan suatu lembaga yang bertugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada provinsi. Hal ini sudah ada sesuai dengan peraturan Gubernur No. 6 Tahun 2002. Dengan tujuan utama adalah melayani masyarakat yang berada pada daerah tersebut sehingga masyarakat dapat

menjangkau Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian. Dan mudah mendapatkan bantuan dari Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian.

Berdasarkan hasil analisis data yang pernah dilakukan oleh Ratno Purnomo (2019) menggunakan analisis jalur diperoleh hasil bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi rotasi pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah rotasi pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan rendah. Dengan adanya rotasi pekerjaan maka setiap pegawai mampu mengatasi setiap pekerjaan yang membuat senioritas berkurang. Pegawai mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan sehingga hasil yang diraih dapat lebih berkualitas. Rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *highperformance* atau kinerja yang tinggi. Pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen. Rotasi merupakan salah satu cara untuk menempatkan atau *staffing* pegawai.

Rotasi pekerjaan juga bertujuan agar pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nurlatifah (2009), Putri (2013), Indrayati (2014) juga menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5.219 \geq 1.672$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa pengembangan karir

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Martoyo (2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Hal ini relevan dengan hipotesis penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hasil penelitian Ernur, Machasin, & Marhadi, (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Faustyna & Jumani, (2015); Dewi & Utama, (2016) dan Joko

et al., (2019) yang menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk menyusun suatu penelitian dengan judul “PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MAMUJU”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulisan akan merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.
3. Apakah pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap kinerja rotasi pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap pengembangan karir kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain bagi pihak pemerintah, pihak masyarakat, dan pihak peneliti.

1.4.1 Bagi Pihak Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah untuk melakukan rotasi pekerjaan bagi pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

1.4.2 Bagi masyarakat

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

1.4.3 Bagi peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengembangan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan adalah proses di mana tugas, tanggung jawab, dan situasi kerja dialihkan ke situasi tertentu. Tujuannya adalah untuk mencapai kepuasan kerja yang mendalam dan kinerja pekerjaan, tenaga kerja sebesar mungkin kepada pemerintah.

2.1.1 Teori Rotasi Pekerjaan

Dalam suatu pemerintah terdapat pegawai yang bosan atau lelah bekerja. Oleh karena itu, pengurus dalam hal ini pengelola harus memiliki solusi untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya adalah rotasi pekerjaan. Siklus kerja itu sendiri merupakan suatu jenis pekerjaan atau bidang tertentu. Misalnya, bagian dari akuntansi ke departemen pemasaran.

Menurut Robins dalam Edwan (2013) rotasi kerja adalah pergantian karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Wahyudi dalam Kemal (2013) berpendapat bahwa rotasi kerja adalah perubahan pribadi yang tidak akan menyebabkan perubahan dalam gaji atau pangkat dengan golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta menghindari kejenuhan. Sedangkan menurut Notoadmojo (2015) rotasi kerja adalah perpindahan jabatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *Compulsary*. Sementara itu, istilah “variasi”

dalam pengertian mutase memiliki arti lebih teknis yaitu tentang bagaimana mengatur mekanisme mutase pejabat yang terkena kebijakan rotasi. Rotasi memegang peranan penting dalam sistem kepegawaian dari sebuah organisasi. Paling tidak ada 3 (tiga) manfaat atau kepentingan yang dapat ditarik dari rotasi, yaitu kepentingan dinas, kepentingan pejabat yang bersangkutan, dan kepentingan publik.

Menurut Supratno (2015) rotasi kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan memindahkan tenaga kerja ke suatu jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh kinerja yang baik atau maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan keadaan tertentu, tujuannya agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan kinerja yang setinggi-tinggi bagi organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Rotasi pekerjaan dilakukan secara terencana dan berkala.
2. Rotasi pekerjaan harus mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan pekerjaan baru.
3. Perlu dilakukan program pengenalan pegawai terhadap pekerjaan yang baru, melakukan sosialisasi bagi pegawai yang dirotasi.

4. Pelatihan yang disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan.
5. Mempertegas misi organisasi dengan membuat perencanaan kegiatan agar kegiatan dapat dilaksanakan dan dievaluasi dengan tepat.
6. Melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi, dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

Menurut Warsi (2014) dalam Rahayu (2018) menjelaskan faktor yang mempengaruhi rotasi kerja pegawai yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok yang dapat mengubah perilaku seseorang dalam mengajarkan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan pegawai semakin mudah pegawai untuk mengikuti perkembangan atau perubahan-perubahan dengan tugasnya.

2. Keterampilan dan kemampuan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Digunakan untuk pekerjaan yang bersifat fisik seperti kegiatan *housekeeping*. Sedangkan keterampilan non fisik seperti kecerdasan, kepribadian dan bakat.

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengajarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.

4. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku pegawai. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan, dan model kepemimpinan.

5. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Pegawai yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi, akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

2.1.2.3 Indikator rotasi pekerjaan

Menurut Edwan (2013) menyatakan indikator yang digunakan dalam rotasi pekerjaan adalah:

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja pegawai. Apabila pegawai tidak memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk di lakukan rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan pegawai akan membuat pemerintah atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi pegawainya.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan pegawai tersebut.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuan ketika menduduki jabatannya yang baru.

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

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan

Keterampilan adalah Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja, yang dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah keterampilan diperoleh karyawan dalam proses belajar dan pengalaman.

3. Perpindahan karena kejenuhan

Adalah kelelahan disebabkan oleh seseorang yang *stress, focus* dan berdedikasi dalam bekerja, bekerja terlalu keras dan menganggap kebutuhan dan keinginan sebagai yang kedua. Ini dapat berkisar dari kecemasan emosional, ketidakpedulian, lekas marah atau depresi, kebosanan, energi dan tidak begitu bagus untuk dilihat.

2.1.2.4 Dasar-dasar rotasi kerja

Penerapan rotasi kerja dalam suatu organisasi memerlukan suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan landasan untuk *menyortir* pegawai yang akan dirotasikan. Hasibuan (2018) membagi dasar rotasi kerja menjadi tiga landasan pelaksanaan, yaitu:

1. *Merit System*, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena, dapat meningkatkan *output* dan produktivitas kerja, dapat meningkatkan semangat kerja, dapat menurunkan

jumlah kesalahan yang diperbuat, absenis dan disiplin pegawai semakin baik: serta jumlah kecelakaan akan menurun.

2. *Seniority System*, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu mengaku jabatan yang baru.
3. *Psoil System*, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan `atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka tidak suka.

2.1.3 Pengembangan karir

Pengembangan karir sangat diperlukan bagi seluruh pegawai dan kehidupan kerjanya. Dalam perkembangan karirnya ia mendapatkan kepuasan materi berupa fasilitas, kenaikan gaji, bonus dan lain sebagainya, sedangkan ia mendapatkan kepuasan non materi seperti kesenangan, kebanggaan dan lain sebagainya.

2.1.3.1 Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sejarah pekerjaan individu dalam serangkaian pekerjaan yang dilakukan selama bekerja, dan pengembangan karir adalah serangkaian promosi atau transfer keposisi yang membutuhkan lebih banyak tanggung jawab atau posisi yang lebih baik dalam *hierarki* pekerjaan selama bekerja.

Menurut DuBrin (2015) pengembangan karir adalah “aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di pemerintah agar pemerintah dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Pengertian pengembangan karir menurut Moeheriono dalam Purnama et al., (2016) Jenjang karir (*career path*) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”. Sedangkan menurut Robbins dalam Kriswanti (2017) mendefinisikan “pengembangan karir adalah suatu menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

2. Personalita pegawai

Kadang kala manajemen karir pegawai akan terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis terlalu ambisius, curang terlalu tebal, dan lain-lain).

3. Faktor eksternal

Sering kali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran adanya intervensi dari pihak luar.

4. *Politicking* dalam organisasi
5. Sistem penghargaan (*reward system*)
6. Jumlah pegawai

Semakin banyak pegawai maka akan semakin besar daya saing untuk menduduki suatu jabatan dan kesempatan akan semakin kecil.

7. Ukuran organisasi

Semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Akan tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi juga lebih banyak.

8. Kultur organisasi
9. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal, dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M. Yani (2012) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. *Politicking* dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

2.1.3.3 Indikator pengembangan karir

Menurut Muhammad Burlian (2012) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di pemerintah agar pemerintah dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Indikator dari pengembangan karir yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan

Meningkatkan kemampuan yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani dalam berbagai penugasan yang juga menunjukkan partisipasi kerja/kinerja.

- a. Pendidikan formal
- b. Penilaian pekerja
- c. Pengalaman jabatan
- d. Hubungan interpersonal

2. Tingkat kepuasan kerja

Sikap emosional yang menyenangkan dan menciptakan pekerjaannya, sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, yaitu sikap tenang terhadap proses dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

3. Sikap dan perilaku pegawai

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai kompetitif kuat untuk mencapai sukses karir. Ada beberapa hal diantaranya, mengenai:

- a. Kemampuan berhubungan sosial
- b. Pengendalian diri
- c. Kualitas kerja

Menurut Siagian (2012), dalam Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang *fleksibel* dan *proaktif*. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat.

2.1.3.4 Tahapan pengembangan karir

Menurut Meldona, untuk mengarahkan pengembangan karir agar dapat memberikan keuntungan bagi individu dan pemerintah, maka departemen sumber daya manusia dapat melakukan tahapan program pengembangan karir yaitu:

1. *Preparing*

Preparing merupakan kegiatan memprediksi suatu pemerintah yang terdiri dalam organisasi dan lingkungan, pengembangan pegawai yang berbeda keahlian dan kemampuan serta pelatihan kepemimpinan. Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan gambaran yang jelas kepada pimpinan dan pegawai tentang kebutuhan organisasi saat ini serta peluang dan aktivitas yang terkait dengan pengembangan karir.

2. *Profiling*

Profiling merupakan kegiatan penilaian kinerja dan melakukan audit sumber daya manusia (*skill inventory*) dengan tujuan mengetahui kekuatan dan kelemahan pegawai serta mengetahui aspirasi dan pengembangan karir yang diperlukan.

3. *Targetting*

Targetting merupakan kegiatan memberikan informasi tentang perencanaan yang telah disusun dan diberikan informasi melalui *system job posting*. Tujuan kegiatan ini adalah memberikan kesempatan pada pegawai untuk mempelajari berbagai posisi yang bisa diraih sesuai dengan aspirasi dan kualifikasinya.

4. *Strategizing*

Strategizing merupakan kegiatan meminformasikan jalur jenjang karir (*career path*) yang bisa dilalui oleh pegawai dan memberikan jasa konsultasi pada pegawai atas berbagai problem yang mereka hadapi untuk memulai karir yang diinginkan (*counseling*). Tujuan kegiatan ini adalah memberikan

bantuan yang berguna bagi pegawai dalam pengembangan rencana aksi yang realitas dalam meraih karir yang diinginkan.

5. *Implementing*

Implementing merupakan kegiatan melakukan pelatihan dan pengembangan melalui *on the job training*, *system mentoring* dan pembinaan. Tujuan kegiatan ini adalah mempersiapkan keahlian dan kemampuan pegawai agar bisa mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan.

6. *Sustaining*

Sustaining merupakan kegiatan menyediakan kompetensi yang *fair* dan *reward* yang akan diterima serta melakukan evaluasi atas mekanisme yang dijalankan. Tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai sesuai dengan jabatannya.

Berdasarkan uraian diatas untuk dapat mengembangkan karir pegawai dapat melalui langkah-langkah dengan menyusun rencana karirnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1 Tinjauan teoritik

2.1.1 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan kelompok dengan usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya Karim (2020).

2.1.1.1 Teori Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moeheriono (2017) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang disebabkan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Noor (2013) menyatakan

bahwa kinerja sebagai suatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Defenisi kinerja menurut Torang (2013) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*).

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi

memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.1.3 Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) memberikan penjelasan mengenai beberapa indikator yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kebijakan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah.

Indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh

seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar, merupakan indikator yang merupakan arti penting karena

memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur

kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.
5. Peluang, merupakan suatu hal yang perlu dilakukan oleh pekerjaan untuk memperoleh kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk beberapa penelitian sebelumnya sebagai sumber dalam menentukan posisi riset ini yang dapat dijelaskan pada penelitian terdahulu berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Emi Nursanti, Naili Farida, Hidayan to (2014). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 3, 1-10	Pengaruh rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada perusahaan manfaat grup kabupaten semarang.	Metode kuantitatif	Pada penelitian ini menunjukkan rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap

			<p>motivasi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.</p>
<p>Jain (2020) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, vol.9, No.2</p>	<p>Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan kabupaten kutai timur</p>	<p>Metode kuantitatif</p>	<p>Pada penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan kabupaten Kutai</p>

			Timur.
Mandagi et al., (2019) Jurnal EMBA, Vol.5, No. 3	Pengaruh promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota manado	Metode kuantitatif	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan kabupaten Kutai Timur.
Fatmawati & Normansyah, (2019) Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 1, No. 2	Pengaruh iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian daerah kota tanjung balai	Metode kuantitatif	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota tanjung balai
(hendry, 2019) Jurnal Riset Manajemen Going Concern, Vol. 5, No.1)	Pengaruh roasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan kabupaten labuhan batu utara	Metode kuantitatif	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten labuhan batu utara

2.3 Kerangka Konseptual

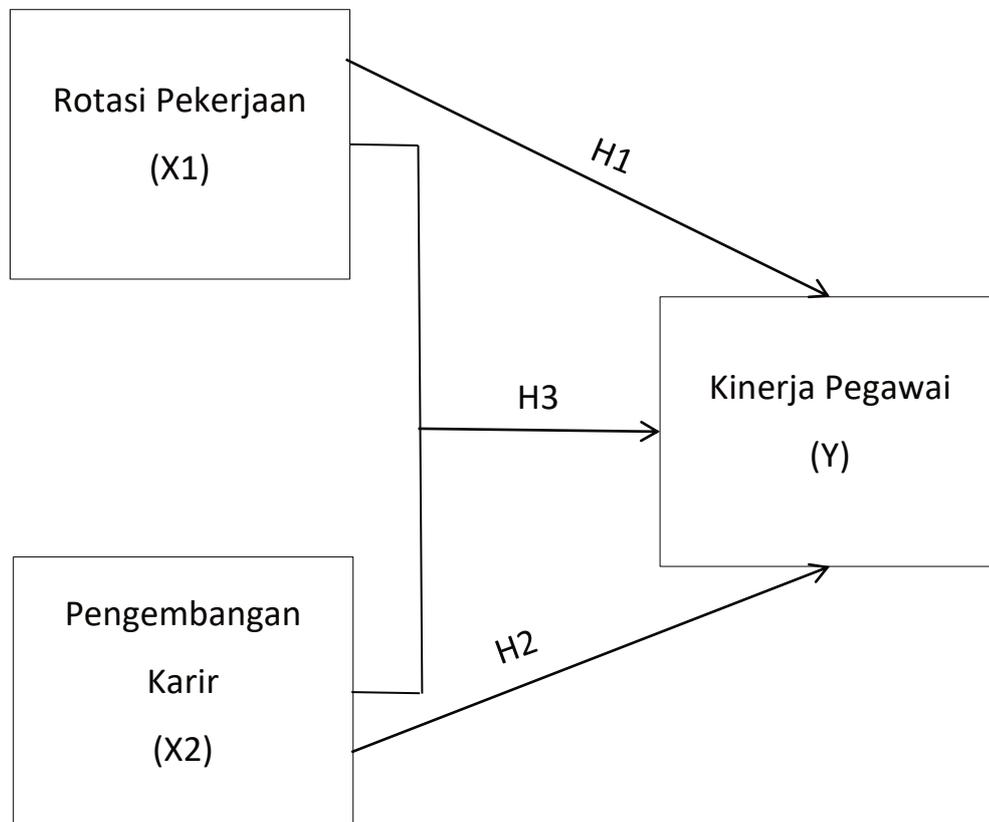
Dalam memudahkan pemahaman suatu permasalahan hingga penyelesaian masalah diciptalah sebuah rancangan yang disebut kerangka berpikir. Menurut Sugyono (2017), “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang yang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rotasi pekerjaan meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri pegawai untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karir yang lebih tinggi sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja.

Pengembangan karir memungkinkan pegawai tersebut mendapatkan penilaian akan hasil kerjanya. Apabila prestasi kerja pegawai meningkat dikarenakan ia berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karir tersebut, memungkinkan pegawai untuk memberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat atau golongan dan apabila kinerja pegawai menurun, maka pegawai tersebut harus mengikuti program kegiatan pengembangan karir yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka penulis dapat menyimpulkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1**Kerangka Konseptual:****2.4 Hipotesis**

H1 :Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

H2 :Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

H3 :Rotasi pekerjaan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas koperasi ukm dan perindustrian Kabupaten Mamuju, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.
3. Rotasi pekerjaan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju.

5.2 Saran

1. Bagi Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten Mamuju diharapkan dengan sebagai sumber informasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan agar terus menjadi baik sehingga sikap loyalitas yang dimiliki agar tetap terjaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti ini diharap dapat menjadi sumber referensi atau masukan bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas koperasi ukm dan perindustrian kabupaten mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Hotel Jatra Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Audrina, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Riau).
- Aufa, B. (2021). Penerapan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Buana Karya Bakhti Di Banjarmasin (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9-15.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *ResearchGate*, 1-14.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Ihdina, A. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja dan Pembinaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Medan).
- Indrayanti, M. A., & Yniawan, A. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Komunitas terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kusuma, S. J. A. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi di PT. Pindad (Persero) Bandung (*Doctoral dissertation*, Fisip Uunpas).
- Liraun, R. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Dharmasraya

Sumatera Barat (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717-724.
- Nursaumi, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1328-1335.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1885-1890
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020, 3.2: 283-295