

Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar)

Akhmad Muhammadin¹, Syamsul Ridjal², Dona Maydelin Adeleida Runtunuwu³ Nurhidayah⁴
^{1,2,3,4}Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email: muhammadin.akhmad@yahoo.com

Abstract

This study aims to test whether job rotation and career development can increase employee motivation at Panin Bank Makassar Branch. This type of research is a research using a quantitative approach. The sample used in this study totaling 71 employees using a simple random technique. Data collection method which is used is by distributing questionnaires. Data processing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software for windows. The results of this study indicate that partially Job Rotation has no effect on Employee Motivation, Career Development has a positive and significant effect on Motivation Employees and simultaneous testing shows that, Job Rotation and Development Career positive and significant influence on Employee Motivation.

Keywords: *Job Rotation, Career Development, Employee Motivation, Banking.*

1. Latar Belakang

Bank adalah lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian industri perbankan di Indonesia (Muhammadin & Ramli, 2018). Sektor perbankan membutuhkan strategi yang tepat dengan menerapkan strategi generik untuk meningkatkan kinerja organisasi sumber daya manusia Ridjal dan Muhammadin (2018), Untuk meningkatkan kinerja perbankan di kota Makassar, diperlukan kekuatan dalam lingkungan perusahaan yang kondusif yaitu pilihan kapabilitas sumber daya karyawan perbankan Muhammadin et al, (2020). Keberhasilan perbankan juga tidak lepas dari faktor kemanusiaan, karena bisnis perbankan merupakan bisnis jasa yang sangat bertumpu pada prinsip amanah, sehingga faktor kemanusiaan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan bisnis perbankan Muhammadin et al, (2014). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dikelola oleh sebuah perusahaan dan juga merupakan alat manajemen pengetahuan dalam perusahaan Muhammadin et al, (2015) termasuk didalamnya adalah rotasi dan pengembangan karir.

Rotasi pekerjaan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi kerja lewat penganekaragaman kegiatan karyawan (Warsi, 2019). Menurut (Sari, 2021) mengemukakan pendapat jika para pekerja menderita akibat rutinitas pekerjaan mereka yang berlebihan, dan salah satu alternatif adalah rotasi pekerjaan atau pergeseran pekerja secara berkala dari satu tugas ke tugas lainnya dengan persyaratan keahlian yang sama pada level organisasi yang sama (juga dinamakan pelatihan silang).

Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja suatu karyawan. Hasil Penelitian (Balbed & Sintaasih, 2019) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Motivasi kerja Namun penelitian (Suryadani, 2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi Motivasi dan bukan sebagai mediasi hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Bank Panin Cabang Makassar senantiasa memberikan sebuah inovasi dan pengalaman kerja bagi karyawannya melalui rotasi pekerjaan dan diharapkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan semakin dilatih untuk meningkatkan kemampuan kerja individualnya agar karyawan dapat mencapai hasil yang ingin dicapai. Selain itu menciptakan Motivasi yang positif adalah hal yang sangat penting untuk kepribadian karyawan, agar karyawan selalu memiliki harapan untuk selalu bekerja dan nyaman dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin Cabang Makassar?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin Cabang Makassar?
3. Apakah rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin Cabang Makassar?

2. Kajian Pustaka

Sumber daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Menurut Ramli dan Yudhistira, (2018) bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan dan di jaga sebaik mungkin.

Rotasi pekerjaan menurut Jeklin, (2021) rotasi kerja adalah memindahkan seseorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. rotasi pekerjaan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Dan pendapat lain mengemukakan rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi Suparno, (2019). Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan.

Pendapat Sari, (2021) Indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan yaitu : Perpindahan karena kemampuan karyawan, merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya

1. Perpindahan karena pengetahuan karyawan, suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman
2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan, Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman
3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan, merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu, depresi, bosan, energi berkurang.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Menurut (Lestari, 2020) terdapat dua prespektif tentang karir yaitu dari satu prespektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari prespektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan pertambahannya usia yang disebut dengan karir subjektif. Kedua prespektif ini memfokuskan pada individu. Menurut menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut (Nuraini, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Suryadani, 2016) Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan

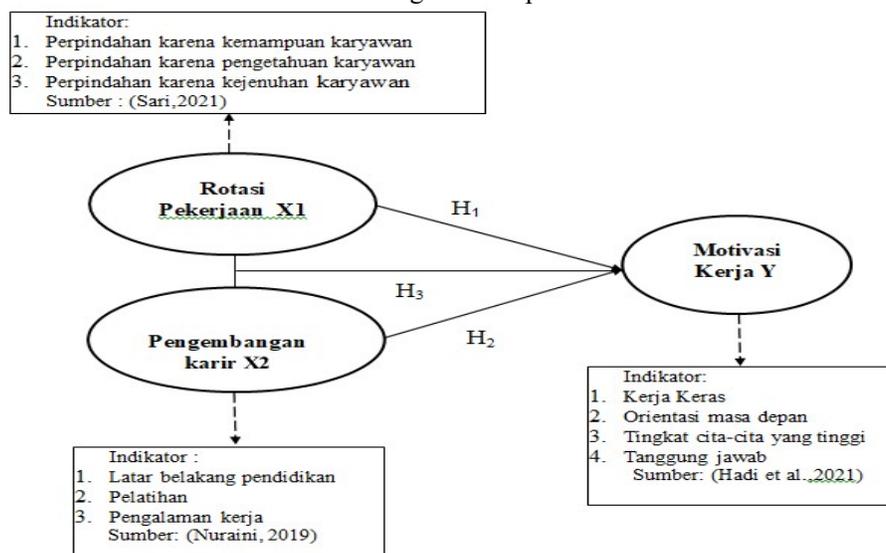
- pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang, dapat diukur dari masa kerja seseorang.

Motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejala dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Menurut (Hidayat, 2019) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dinilai dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, karena motivasi yang menentukan perilaku seorang karyawan untuk bekerja. Pendapat lain mendefinisikan motivasi sebagai salah satu yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan keamuan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mental nya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Djendoko, 2003). Sedangkan menurut (Murtodo et al., 2019) Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

3. Metode Penelitian

Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah Penelitian Kuantitatif dengan metode survey artinya dimana teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Menurut (F.Rohmah, 2019) Penelitian Kuantitatif yaitu metode sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Panin Cabang Makassar yang berjumlah 71 orang. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data asli yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian pihak lain, biasanya dikumpulkan dari hasil pustaka atau dari laporan terdahulu (F.Rohmah, 2019). Adapun data sekunder diperoleh dari buku, referensi perpustakaan, jurnal dan internet dengan sumber yang terpercaya. Pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, dan Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik meliputi: Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Adapun uji hipotesis antara lain uji-t, uji-F dan Koefisien Determinasi serta uji analisis statistik inferensial dan regresi linear berganda. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut;

Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah sendiri hasil peneltian, 2021

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikatakan valid. Dengan menggunakan SPSS 22 for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Rotasi Pekerjaan (X1), Pengembangan Karir (X2) Motivasi Karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Rotasi Pekerjaan (X₁)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rotasi Pekerjaan
X1.1	Pearson Correlation	1	.157	.154	.296*	.307**	.232	.539**
	Sig. (2-tailed)		.191	.201	.012	.009	.052	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.157	1	.390**	.454**	.113	.222	.567**
	Sig. (2-tailed)	.191		.001	.000	.348	.063	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.154	.390**	1	.542**	.162	.306**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.201	.001		.000	.178	.009	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.296*	.454**	.542**	1	.168	.323**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.161	.006	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.307**	.113	.162	.168	1	.346**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.009	.348	.178	.161		.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.232	.222	.306**	.323**	.346**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.052	.063	.009	.006	.003		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Rotasi Pekerjaan	Pearson Correlation	.539**	.567**	.681**	.733**	.597**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Pengembangan Karir (X₂)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pengembangan Karir
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.750**	.361**	.551**	.668**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.419**	.582**	.502**	.507**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.750**	.419**	1	.453**	.633**	.730**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71

X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.361** .002 71	.582** .000 71	.453** .000 71	1 71	.723** .000 71	.307** .009 71	.707** .000 71
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551** .000 71	.502** .000 71	.633** .000 71	.723** .000 71	1 71	.450** .000 71	.798** .000 71
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.668** .000 71	.507** .000 71	.730** .000 71	.307** .009 71	.450** .000 71	1 71	.778** .000 71
Pengembangan karir	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.845** .000 71	.768** .000 71	.842** .000 71	.707** .000 71	.798** .000 71	.778** .000 71	1 71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Data diatas menyatakan diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai r hitung di atas 0,30 di mana nilai tertinggi 0,845 dan nilai terendah 0,707, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Motivasi Karyawan (Y)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Motivasi Karyawan
X3.1	1	.710**	.438**	.378**	.464**	.258*	.035	.258*	.688**
		.000	.000	.001	.000	.030	.771	.030	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.2	.710**	1	.378**	.683**	.696**	.250*	.278*	.188	.799**
		.000	.001	.000	.000	.036	.019	.115	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.3	.438**	.378**	1	.540**	.383**	.364**	.296*	.100	.676**
		.000	.001	.000	.001	.002	.012	.408	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.4	.378**	.683**	.540**	1	.682**	.224	.346**	.007	.745**
		.001	.000	.000	.000	.061	.003	.956	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.5	.464**	.696**	.383**	.682**	1	.224	.418**	.063	.750**
		.000	.001	.000	.000	.060	.000	.600	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.6	.258*	.250*	.364**	.224	.224	1	.192	.523**	.594**
		.030	.002	.061	.060		.108	.000	.000
		71	71	71	71	71	71	71	71
X3.7	.035	.278*	.296*	.346**	.418**	.192	1	.004	.496**
		.771	.012	.003	.000	.108		.974	.000

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3.8	Pearson	.258*	.188	.100	.007	.063	.523**	.004	1	.423**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.030	.115	.408	.956	.600	.000	.974		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Motivasi Karyawan	Pearson	.688**	.799**	.676**	.745**	.750**	.594**	.496**	.423**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Berdasarkan data diatas, diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel Rotasi Pekerjaan memiliki nilai r hitung di atas 0,30 dimana nilai tertinggi 0,733 dan nilai terendah 0,539, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Rotasi Pekerjaan (X1). Selanjutnya diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai r hitung di atas 0,30 di mana nilai tertinggi 0,845 dan nilai terendah 0,707, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2). Adapun nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel Motivasi Karyawan memiliki nilai r hitung di atas 0,30 di mana nilai tertinggi 0,799 dan nilai terendah 0,423, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Motivasi Karyawan (Y) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Rotasi pekerjaan,
Pengembangan karir, dan Motivasi karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.773	3

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha 0,773 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga data yang diuji dalam penelitian ini dikatakan reliabilitas.

Hasil Pengujian Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	71	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36548390
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.079
	Negative	-.081
Test Statistic	.081	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.314	5.653		3.239	.002		
Rotasi Pekerjaan	.178	.172	.123	1.037	.304	.989	1.011
Pengembangan Karir	.310	.169	.217	1.828	.072	.989	1.011

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.314	5.653		3.239	.002
1 Rotasi Pekerjaan	.178	.172	.123	1.037	.304
Pengembangan Karir	.310	.169	.217	1.828	.072

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Nilai signifikansi Rotasi Pekerjaan (X1) sebesar 0.304 > 0.05. dan nilai signifikansi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,072 > 0,05 maka dapat disimpulkan bawa data bersifat homogen (tidak terjadi heterokedastisitas).

Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rotasi Pekerjaan	71	15	25	21.24	2.498
Pengembangan Karir	71	15	30	22.20	2.862
Motivasi Karyawan	71	21	38	29.28	3.618
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Jumlah data sampel yakni sebanyak 71. Dari 71 sampel tersebut (minimum) variabel Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan karir sebesar 15 dan Motivasi karyawan sebesar 21. Total (maximum) variabel Rotasi Pekerjaan sebesar 25, variabel Pengembangan Karir sebesar 30 dan Motivasi Karyawan sebesar 38. Dengan demikian variabel Rotasi Pekerjaan nilai standar deviasinya (2,498), nilai mean (21.24), variabel Pengembangan Karir mempunyai nilai standar deviasi (2,862) dan nilai mean (22,20), serta variabel Motivasi Karyawan mempunyai nilai standar deviasi (3.618) dan nilai mean (29,28) Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.187	2.662		5.705	.000
	Rotasi Pekerjaan	.023	.120	.021	.191	.849
	Pengembangan Karir	.682	.114	.650	5.967	.000

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

$$Y = 15.187 + 0,023X + 0,587$$

Dari persamaan model regresi Unstandardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut : Konstanta 15.187 berarti bahwa Motivasi Karyawan akan tetap konstan sebesar 15.187 jika tidak ada pengaruh dari variabel Rotasi Pekerjaan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), Koefisien Rotasi Pekerjaan sebesar 0.021 memberikan arti bahwa Rotasi Pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Rotasi Pekerjaan maka terjadi peningkatan pada Motivasi Karyawan. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0.682 memberikan arti bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengembangan Karir maka terjadi peningkatan terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.187	2.662		5.705	.000
	Rotasi Pekerjaan	.023	.120	.021	.191	.849
	Pengembangan Karir	.682	.114	.650	5.967	.000

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat pada tabel khususnya tabel 5.18 *coefficient* diperoleh nilai *Thitung* variabel rotasi pekerjaan sebesar 0,191 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha= 0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.849 lebih besar dari 0.05. Dengan $\alpha= 0,05$ dan derajat bebas = $71-1-1 = 69$ maka diperoleh nilai *Ttabel* 1,667. Oleh karena itu nilai T hitung untuk koefisien variabel Rotasi Pekerjaan sebesar 0,191 lebih kecil dari T tabel sebesar 1,667. Hal ini berarti **Ha1 ditolak** dan **H01 diterima** atau Rotasi Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil Pengujian Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.915	2	114.958	26.515	.000
	Residual	294.817	68	4.336		b
	Total	524.732	70			

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai signifikan 000 lebih kecil dari 0.05 berarti kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana nilai Fhitung sebesar 26.515 dan dari Ftabel pada tingkat kepercayaan 90% dan derajat bebas = 71-2-1 = 68 maka diperoleh nilai Ftabel = 2.382.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 a	.438	.422	2.082

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2022

Nilai R square sebesar 0.438 atau 43,8%. Hal ini mengartikan bahwa Motivasi Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir (X), artinya 43,8% rotasi pekerjaan dan pengembangan karir mempengaruhi motivasi karyawan, selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berada diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin cabang Makassar

Hasil Penelitian dari tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikan 000 lebih kecil dari 0.05 artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun dalam uji Parsial Rotasi Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen hal ini didukung dengan pernyataan dari (Fatmawati et al., 2012) yang mengatakan rotasi pekerjaan bukan lah tanpa cacat karena biaya pelatihan akan meningkat dan produktivitas berkurang, sehingga menciptakan gangguan antar kelompok kerja yang harus menyesuaikan diri dengan karyawan baru, dan tentunya menghabiskan banyak waktu untuk menjawab pertanyaan dan memantau pekerjaan yang baru saja dirotasikan hal ini menimbulkan penurunan motivasi akibat penyesuaian lingkungan baru.

Maka dari itu jika pembentukan rotasi pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan baik maka, tidak sulit bagi karyawan dalam menghadapi Susana kerja yang baru. Karena rotasi pekerjaan memiliki manfaat yaitu meningkatkan Motivasi dalam diri karyawan, produktivitas, menciptakan keseimbangan karyawan, dan salah satunya menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja.(Hapsari, 2022).

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin cabang Makassar

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 5,967 > nilai ttabel sebesar 1.667 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05 yang menunjukkan hipotesis kedua diterima, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Karyawan,

Hal ini didukung dengan pernyataan (Kurniawan et al., 2017) Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, untuk mengoptimalkan pengembangan karir maka Bank Panin Cabang Makassar, menerapkan sistem kepegkatan yang mampu menunjang pengembangan karir karyawan.

Pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan pada Bank Panin cabang Makassar

Hasil penelitian menyatakan bahwa Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan dapat dilihat berdasarkan perbandingan antara Fhitung > Ftabel yaitu 26.515 > 2.382 dan dilihat pula berdasarkan

nilai signifikansi yaitu 0.000 kurang dari 0.05, dengan demikian hipotesis ketiga diterima Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir signifikan secara simultan terhadap Motivasi Karyawan. Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir yang dilakukan dalam Bank Panin Cabang Makassar berpengaruh baik yang menimbulkan Motivasi dalam diri seorang karyawan .

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar), maka dapat diambil kesimpulan bahwa Rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Hal ini dikarenakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dengan menempatkan seorang pegawai pada suatu tugas pekerjaan sesuai dengan kecakapannya serta pengembangan karir dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Apabila terpenuhinya perputaran rotasi pekerjaan dan pengembangan karir yang baik maka karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya

Daftar Pustaka

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>.
- Djendoko, D. 2003. Motivasi Kerja. 7–18. <http://dewey.petra.ac.id>. Dwi Prasidhi, 2013. (2013).
- F.Rohmah. 2019. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DESA BANJARWARU KECAMATAN LUMAJANG KAAATENBUP LUMAJANG. *Yuandari & Rahman 2017:52*, 5, 407–408.
- Fatmawati, Mahdani, & Idris, S. 2012. SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI ...
- Hadi, N., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. 2021. Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Upah Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>.
- Hapsari, N. 2022. Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hidayat, T. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia. 6. <http://eprints.unpam.ac.id/8260/7/JURNAL.pdf>.
- Jeklin, A. 2021. PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN CIAMIS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Lestari, A. D. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kreatifitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dealer Daihatsu Tegal Skripsi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Muhammadin, A., & Ramli, R. 2018. The Effect of External Environment and Low-Cost Strategy on Financial Performance of Banking in Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (ASSEHR), Volume 227.
- Muhammadin, A., Ramli, R., Ridjal, S., Kanto, K., Alam, S., & Idris, H. 2020. Effects of dynamic capability and marketing strategy on the organizational performance of the banking sector in Makassar, Indonesia. *Revista Espacios*, Vol. 41 (24) Art.3
- Muhammadin, A., Choy, E., A. & Ishak, S, 2014. Isu dan Cabaran dalam Pembentukan Landskap Perbankan di Indonesia: Suatu kajian teori dan empirik, *Malaysian Journal of Society and Space* , 10 issue 5, (148-158).
- Muhammadin, A., Choy, E., A. & Ishak, S. 2015. Teknologi Maklumat, strategi Pembezaan dan Prestasi Kewangan Industri Perbankan di Indonesia, *Malaysian Journal of Society and Space*, 11 issue 4, (74-86).

- Nuraini. 2019. Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pasific rubber work delta silicon III.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan, 811–816.
- Ridjal, S., & Muhammadin, A. 2018. Analysis of Influencing Factors Social Environment and Generic Strategies toward Performance of The Banking Sector in Indonesi, in 2nd International Conference on Statistics, Mathematics, Teaching, and Research, *Journal of Physics: Conf. Series* 1028.
- Suryadani, S. A. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Suryani, N. L. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017> .
- Warsi, D. A. S. 2019. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>.