

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap anggota sebuah organisasi berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka seorang anggota organisasi hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Robbins (2012:22) “Kinerja adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai pendapat Keith Davis (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2014:13) sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10), mengemukakan bahwa “penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat di kembangkan.”

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dilakukan penilaian kerja adalah sebagai proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja pegawai dan mengetahui tindakan apa yng harus diambil untuk mengatasinya.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan (2014:147) mengemukakan bahwa berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Kinerja dapat diukur dari :

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar karyawan.

B. Mutasi Kerja

1. Pengertian mutasi kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2014: 169), “Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain”. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan statusketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Sastrohadiwiryono(2012: 68) “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/ jabatan/ pekerjaan seorang karyawan ke posisi/ jabatan/ pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

2. Manfaat Mutasi

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektifitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan.

Menurut Siagian (2011: 172) manfaat mutasi adalah :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Persiapan untuk menghadapi tugas bar, misalnya karena promosi
6. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi

Sedangkan menurut Endang (2011: 84) manfaat mutasi adalah :

1. Untuk memenuhi kekurangan karyawan di bagian lain, sehingga tidak perlu mengambil tenaga kerja dari luar
2. Untuk memenuhi keinginan karyawan, disesuaikan dengan minat, keahlian, dan bidang tugas dan kemampuannya

3. Untuk mengatasi rasa jenuh dan bosan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan suasana tempat kerja
4. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya

3. Tujuan Pelaksanaan Mutasi

Tujuan pelaksanaan mutasi adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Kita tahu bahwa karyawan akan jenuh terhadap pekerjaan yang digelutinya selama bertahun-tahun. Akibatnya akan mengurangi motivasi karyawan sehingga berimbas kepada produktivitas yang dilakukannya. Mutasi juga dapat dilakukan kepada karyawan yang telah lalai melaksanakan tugasnya atau tidak mampu melakukan tugasnya secara sempurna.

Menurut Seprini (2014), tujuan mutasi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- f. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

4. Dasar-Dasar Pelaksanaan Mutasi

Dasar pelaksanaan mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan pemerintahan tersebut. Sedangkan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Tb Sjafrri Mangkuprawira (2014: 173-174) ada tiga sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut Ir.TB Sjafrri yaitu :

a. Seniority System

Mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

b. Spoil System

Mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

c. *Merit System*

Mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. *Merit system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

- 1) Output dan produktivitas kerja meningkat.
- 2) Semangat kerja meningkat.
- 3) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
- 4) Absensi karyawan semakin baik.
- 5) Disiplin karyawan semakin baik.
- 6) Jumlah kecelakaan akan menurun.

5. Sebab dan Alasan Mutasi

Sebab dan alasan mutasi adalah karena keinginan perusahaan biasanya terjadi karena beberapa hal seperti adanya kebutuhan untuk penyesuaian sementara karena seorang pegawai tidak bisa masuk kerja atau karyawan yang bermasalah, adanya kondisi darurat akibat meningkatnya beban kerja, adanya kebutuhan latihan seperti rotasi jabatan, serta kebutuhan dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut Seprini (2014) sebab dan alasan mutasi dapat dibedakan menjadi tiga, diantaranya:

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapatkan persetujuan pimpinan.

Dengan alasan-alasan adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan: misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan.
- b. Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya.
- c. Kerjasama: misalnya tidak bias bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan

3. Masalah merit rating dan mutasi

Merit rating artinya penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan apakah dengan rencana semula, merit rating terdiri atas *initial appraisal* (penilaian awal) dan *periodical appraisal* (penilaian akhir)

6. Indikator Mutasi Kerja

Dalam setiap pelaksanaan mutasi karyawan, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih karyawan mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan.

Beberapa indikator mutasi kerja (Ambarita, 2015), yaitu :

- a. Frekwensi Mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam perusahaan.
- b. Alasan mutasi, yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung terlaksananya mutasi baik itu datangnya dari perusahaan maupun dari pegawai itu sendiri.
- c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan :
 - 1) Kemampuan kerja pegawai.
 - 2) Lamanya masa menjabat.
 - 3) Kesenangan atau keinginan pegawai.
 - 4) Kebijakan atau peraturan yang berlaku.

C. Rotasi Kerja

1. Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Hani Handoko (2014: 111), mengemukakan bahwa “rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain, dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya”. Hal ini dapat disebabkan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang memberikan semangat kerja. Apabila hal ini terjadi, salah satu dampaknya adalah kinerja yang baik tidak akan tercapai. Tindakan yang dilakukan yaitu dengan memindahkan tenaga kerja ke posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan kerja yang bersangkutan, dengan demikian kinerja yang baik atau maksimal dapat diperoleh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke status tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan kinerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Dari teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan suatu perubahan jabatan karyawan, proses perpindahan dilakukan pada

secara horizontal atau pada ranking yang sama, dan untuk mengurangi kejenuhan. Proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda. Hal ini dilakukan dalam periodik tertentu demi mengurangi tingkat kejenuhan pekerjaan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2. Manfaat Rotasi Kerja

Rotasi kerja sangat bermanfaat dalam membantu karyawan memperoleh apresiasi yang menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman tentang fungsi pekerjaan yang berbeda, dan meningkatkan keterampilan maupun kepuasan pegawai dalam bekerja.

Menurut Martikasari (2012) rotasi kerja memiliki manfaat sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas.
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan.
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan.
- e. Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- f. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
- g. Alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka.

3. Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan Rotasi kerja sebenarnya adalah salah satu cara mengembangkan kemampuan karyawan melalui proses pelatihan dan pendidikan, dimana karyawan ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang berbeda yang bertujuan agar karyawan memahami berbagai pelaksanaan tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang di pindahkan.

Menurut Hs Lasa (2001: 78) “Tujuan rotasi kerja diharapkan meningkatkan kinerja pegawai yang dimaksud untuk mengurangi kejenuhan, memberikn kesegaran kerja, serta menambah ketrampilan dan pengalaman kepada tenaga kerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas, ada beberapa kesamaan perihal tujuan dari adanya Rotasi Kerja seperti: jenjang karir, keseimbangan tenaga kerja, menambah pengalaman, mengurangi kejenuhan, imbalan, dan merupakan sanksi terhadap pelanggaran. Maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari diadakannya Rotasi Kerja adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.

4. Sebab dan Alasan Rotasi Kerja

Proses rotasi kerja tidak selamanya datang dari pemimpin atau manajemen tenaga kerja, tetapi seringkali berasal dari tenaga kerja itu sendiri. Pemimpin hanyalah merupakan sumber sentral dalam pengambilan keputusan dan penentuan segala kebijakan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja. Pemasukan banyak berasal dari para tenaga kerja yang secara langsung menangani pekerjaan tersebut.

Menurut Muallang (2005: 111), sebab dan alasan rotasi kerja dapat dibedakan menjadi dua sebab yaitu:

a. Rotasi atas keinginan sendiri

Rotasi kerja yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pemimpin organisasi. Rotasi kerja dengan keinginan sendiri pada umumnya hanya berpindah kejabatan yang peringkatnya sama, antara bagian maupun pindah ketempat lain yang kekuasaan dan tanggung jawabnya maupun balasnya tetap sama. Berbagai alasan permintaan rotasi kerja karena tugas dan pekerjaan yang tenaga kerja kerjakan kurang sesuai, iklim kerja yang kurang cocok, dan lingkungan kerja yang kurang mengairahkan.

b. Rotasi atas kebijakan manajemen

Jenis rotasi kerja pada bagian ini merupakan rotasi kerja karena kehendak dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan menempatkan

tenaga kerja yang bersangkutan kejabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Alasan kerja atas kebijakan manajemen didasarkan atas kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin tenaga kerja atau kinerja tenaga kerja.

Hal senada juga dikatakan oleh Syadam (2005:545) bahwa Rotasi Jabatan dapat dilaksanakan atas keinginan perusahaan, maupun keinginan karyawan.

a. Rotasi Jabatan atas keinginan perusahaan dilakukan atas pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Usaha perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan
- 2) Kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut perusahaan
- 3) Lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- 4) Sistem dan prosedur kerja yang berubah
- 5) Diri karyawan yang sudah mengalami perubahan
- 6) Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan

b. Sedangkan Rotasi Jabatan atas keinginan karyawan disebabkan karena :

- 1) Alasan pribadi dan keluarga
- 2) Kesehatan
- 3) Lingkungan kerja yang kurang cocok
- 4) Hubungan kerja yang kurang harmonis
- 5) Beban tugas yang dirasa terlalu berat

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, alasan pelaksanaan Rotasi Kerja dapat disebabkan atas keinginan perusahaan dan atas keinginan karyawan. Rotasi Jabatan atas keinginan perusahaan dilakukan dengan pertimbangan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan, baik itu dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan tempat ia bekerja. Sedangkan Rotasi Jabatan atas keinginan karyawan biasanya disebabkan karena alasan keluarga, kesehatan, maupun alasan pribadi. Misalnya karyawan tersebut merasa kurang cocok pada posisi jabatan yang semula, sehingga ia tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya.

5. Faktor-faktor dalam Rotasi Kerja

Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada pegawai. Para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar

Menurut Warsi (2014: 226) menjelaskan terdapat 6 faktor yang harus diperhatikan dalam rotasi kerja yaitu:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

b. Keterampilan

Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa ketrampilan fisik dan non fisik. Ketrampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan computer, mengola mesin produksi. Sedangkan untuk ketrampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian dan bakat.

c. Pendidikan

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

d. Kemampuan

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

e. Lingkungan

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

f. Pengalaman

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

6. Indikator Rotasi Kerja

Menurut Affandi (2016:33), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

1. Kemampuan karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3. Kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja 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 dan nikmat berkurang

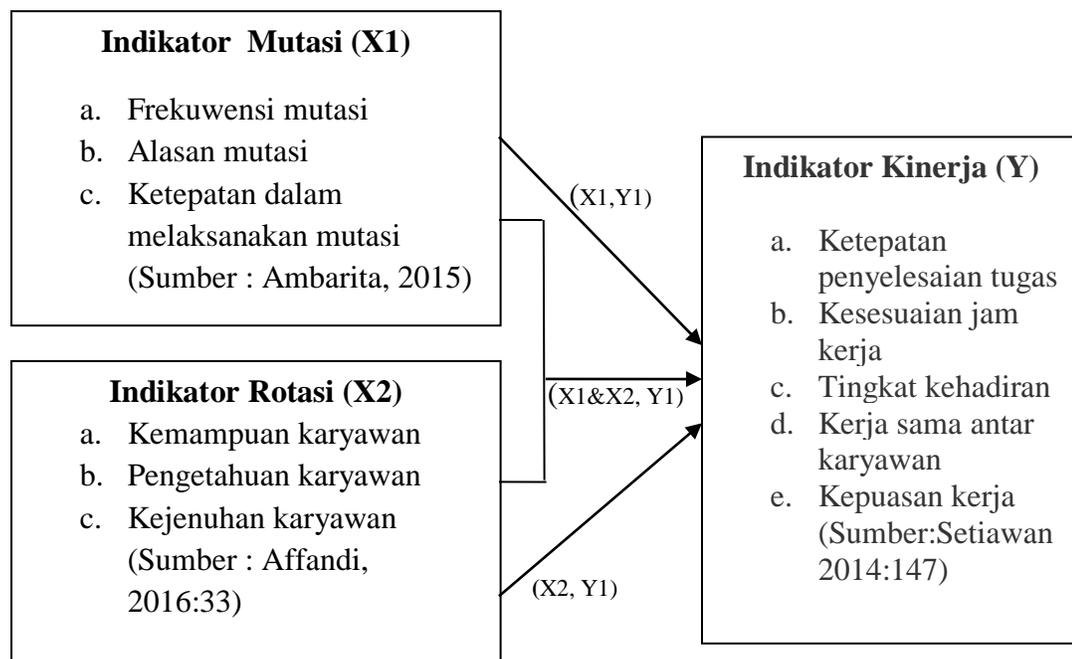
D. Kerangka Pikir

Pengembangan SDM dengan cara mutasi dan rotasi kerja inilah dapat meningkatkan ketrampilan dan kreatifitas pegawai dalam pekerjaannya. Dengan cara mutasi dan rotasi kerja inilah dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang diharapkan dan diinginkan pegawai agar jauh dari rasa bosan dan jenuh.

Dari uraian diatas kegiatan kerja pegawai yang monoton, lingkungan kerja yang pasif serta kurangnya ikatan ke akrabn antar sesama pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja seseorang pegawai. Kinerja tersebut akan menurun atau bahkan hilang semangat kerja, oleh karena itu sejalan dengan kerangka berfikir tersebut dapat diduga bahwa pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah kerangka pikir pada faktor yang mempengaruhi Mutasi dan Rotasi kerja terhadap Kinerja pegawai:

Gambar 1. Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 134). “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018
2. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018
3. Mutasi dan Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018