



## Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II

Felice Mareta Waruwu<sup>1</sup>, Natalia Leli Marni Gulo<sup>2</sup>, Westiani Gulo<sup>3</sup>, Yolanda Sarumaha<sup>4</sup>,  
Maduma Sari Sagala<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Bisnis Manajemen Internasional

Email: [felicefelismaretawaruwu@gmail.com](mailto:felicefelismaretawaruwu@gmail.com)<sup>1</sup>, [lelimarnigulonatalia@gmail.com](mailto:lelimarnigulonatalia@gmail.com)<sup>2</sup>, [westianigulo28@gmail.com](mailto:westianigulo28@gmail.com)<sup>3</sup>, [yolansarumaha02@gmail.com](mailto:yolansarumaha02@gmail.com)<sup>4</sup>, [madumasari@gmail.com](mailto:madumasari@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of job rotation, career development and motivation on employee performance at PT. Kemuning Group Medan Branch II. The population in this study are employees at PT. Kemuning Group Branch Medan II, amounting to 56 people, while the determination technique using the saturated sampling method. The data sources in this study are primary and secondary data. And the data analysis technique used is quantitative analysis and multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis are:  $Y = 21,162 + 0,496X_1 + -0,146X_2 + 0,543X_3 + e$ . The results of the t-test (partial): 1) job rotation, with a tcount value of 7.148 > ttable 1.674, so that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) partially. 2) career development with tcount 1.538 < ttable 1.674, so career development (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y) partially. 3) motivation with a value of tcount 6.213 > ttable 1.674 so that motivation (X3) has a significant effect on employee performance (Y) partially. F count = 35.706 > F table 2.78. Then the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.673 (67.3%). So that it can be said that 67.3% of the variation of the independent variables, namely job rotation, career development and motivation in the model can explain the variables of employee performance at PT. Kemuning Group Branch Medan II while the remaining 32.7% is influenced by other variables outside the model.*

**Keywords:** Job Rotation, Career Development, Motivation, Performance Employees

**Abstrak.** Populasi dalam penelitian yaitu karyawan di PT. Kemuning Group Cabang Medan II yang berjumlah 56 orang, sedangkan teknik penentuan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Dan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa kuantitatif dan regresi linier berganda. Hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu:  $Y = 21,162 + 0,496X_1 + -0,146X_2 + 0,543X_3 + e$ . Hasil uji t (parsial): 1) rotasi pekerjaan, dengan nilai t<sub>hitung</sub> = 7,148 > t<sub>tabel</sub> 1,674, sehingga kompensasi(X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) secara parsial. 2) pengembangan karir dengan nilai t<sub>hitung</sub> = -1,538 < t<sub>tabel</sub> 1,674, sehingga pengembangan karir (X<sub>2</sub>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) secara parsial. 3) motivasi dengan nilai t<sub>hitung</sub> 6,213 > t<sub>tabel</sub> 1,674 sehingga motivasi(X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) secara parsial. Hasil uji F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>. Kemudian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,673 (67,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 67,3% variasi variabel bebas yaitu rotasi kerja, pengembangan karir dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata kunci:** rotasi pekerjaan, pengembangan karir, motivasi, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi. Tuntutan dalam dunia kerja untuk semakin berkembang akan selalu ada.

Seseorang dengan pekerjaan yang sama, jabatan dan bidang yang sama, dalam kurun waktu beberapa tahun akan mengalami kejenuhan. Karyawan yang telah lama bekerja pada satu bidang pekerjaan, mungkin pernah mengalami bentuk rotasi pekerjaan baik yang bersifat hanya sementara atau permanen.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan ataupun mengerjakan serta mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi sumber daya manusia. Bagaimanapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada sumber daya alam yang melimpah semua akan percuma jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan bermotivasi tinggi, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak bisa mengembangkan diri dengan berkualitas.

Kinerja Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jadi, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja Perusahaan dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu, sehingga dapat dikatakan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan positif tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah, dimungkinkan mempunyai motivasi yang rendah.

Rotasi pekerjaan adalah sebuah bentuk latihan yang menyangkut pemindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, disamping sasaran latihan, prosedur ini didesain juga untuk mengurangi kejenuhan. Dalam rotasi pekerjaan seorang karyawan akan dihadapkan pada tuntutan untuk siap beradaptasi dengan bidang baru yang akan digeluti. Adanya rotasi pekerjaan akan berdampak pada motivasi kerja karyawan itu sendiri, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja, karena suasana kerja, rekan kerja yang baru. Tetapi mungkin juga justru karyawan semakin tidak termotivasi. Akibat kemampuannya beradaptasi dengan hal baru tidak baik.

Menurut Kaymaz (dalam Rahmawati 2019: 3) rotasi kerja dapat meningkatkan produktivitasnya kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Sofyandy (2016: 167) rotasi kerja ialah pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Rotasi kerja semacam ini diharapkan dapat mengurangi kebosanan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Beberapa sifat atau perilaku kinerja karyawan yang dipantau disebut perusahaan adalah:

- 1) Kedisiplinan merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dan menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan,
- 2) Tanggung jawab merupakan salah satu tugas karyawan untuk melakukan tugas dengan baik,

- 3) Kerjasama merupakan kesadaran antar kelompok atau suatu organisasi terhadap pekerjaan yang ada didalam perusahaan,
- 4) Kualitas kerja merupakan Baik dan bagusnya sikap, dan cara kerja seorang karyawan yang berkualitas tinggi,
- 5) Kuantitas kerja merupakan banyaknya tugas yang dikerjakan seorang karyawan dalam waktu yang ditentukan.

Perusahaan itu sendiri. Adapun jumlah karyawan pada pt tersebut adalah 56 orang. Setiap 2 kali 6 bulan 2 orang SPV akan dibawa ke pusat Jakarta untuk melakukan pelatihan di mana mereka akan diberitahukan bagaimana cara mengelola karyawan, memotivasi karyawan, dan melaksanakan tugas secara langsung dan harus memberikan informasi kepada manajemen bagaimana kondisi manajemen. Sistem pengembangan karir yang dilakukan pada perusahaan PT. Kemuning Group Cabang Medan II adalah sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan jika setiap karyawan bisa mencapai target yang telah ditentukan yaitu berupa pengembangan karir. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan diberikan tunjangan kinerja untuk setiap karyawan dan diberikan sesuai dengan beban tugas atau grade masing-masing, namun belum mempertimbangkan volume dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, sehingga kurang memacu bagi karyawan yang rajin dan inovatif. Yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kemuning Group Cabang Medan II adalah rotasi kerja, pengembangan karir, dan motivasi.

Adapun data yang bisa mendukung yaitu:

**Tabel 1. penilaian kinerja karyawan PT Kemuning Group Cabang Medan II**

No	Perilaku kerja	2019 Skor (%)	2020 Skor (%)	2021 Skor (%)
1	kedisiplinan	40	35	30
2	Tanggung jawab	20	15	10
3	Kerja sama	30	35	30
	Total	90	85	70

Berdasarkan tabel 1. ditunjukkan bahwa persentase nilai kinerja karyawan pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II, selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan yaitu dari tahun 2019 dengan skor 90% mengalami penurunan ditahun 2020 sebesar 85% ditahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan signifikan dari tahun 2020 sebanyak 70%.

Rotasi pekerjaan yang dilakukan di PT. Kemuning Group Cabang Medan II berupa perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian yang lainnya pada satu lini yang sama, tanpa ada perubahan jenjang jabatan, bisa juga berupa promosi dari satu jabatan ke jabatan lain yang jenjangnya lebih tinggi, sebaliknya terdapat pula rotasi pekerjaan berupa mutasi dari satu

jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah. Terjadinya rotasi pekerjaan di PT. Kemuning Group Cabang Medan II, dilatarbelakangi oleh banyak hal. Secara umum rotasi pekerjaan dilakukan untuk mengurangi kejenuhan karyawan. Secara khusus rotasi pekerjaan dilakukan karena beberapa hal, antara lain karena prestasi kerja, jarak tempuh karyawan dari tempat tinggalnya ke kantor terlalu jauh, kebutuhan akan tenaga tambahan, konflik internal antar karyawan, dan adanya nota dinas dari pimpinan. Karyawan memiliki keterampilan multi juga merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dan rotasi pekerjaan adalah suatu proses yang membuat karyawan multi-terampil.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 PT. Kemuning Group Cabang Medan II
2. Adanya rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan sejak diadakannya rotasi pekerjaan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

### **Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu**

- **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

- **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**(Prawirosentono 2013:5)

1. **Pimpinan perusahaan**

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemimpin dari perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk anda. Pemimpin memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yakni untuk memberikan motivasi dan arahan terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik untuk menjalankan misinya perusahaan.

## 2. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya jenjang karir yang pasti, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja di sebuah perusahaan karena mereka dapat memiliki tambahan penghasilan dan juga pengalaman kerja yang baik

## 3. Lingkungan kerja

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan tersebut di lingkungan yang kurang sportif dan bahkan memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama, maka hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi cepat jenuh dan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

## 4. Beban kerja

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang bisa terlalu banyak atau melebihi kapasitas dari yang semestinya.

## 5. Kemampuan individual

Kadangkala, seorang karyawan bisa saja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan karena adanya keterbatasan kemampuan

## 6. Fasilitas kemampuan

Sering dianggap sepele, tapi tahukah anda ketersediaan fasilitas perusahaan sangatlah penting. Beberapa fasilitas perusahaan mulai dari ketersediaan meja dan kursi yang layak dipakai, sirkulasi yang baik, pencahayaan yang cukup, hingga sistem keamanan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman

## 7. Bonus

Dengan adanya bonus, karyawan akan merasa diapresiasi atas seluruh kerja kerasnya dan mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja lagi dengan giat.

### • **Manfaat Kinerja Karyawan**

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk kepentingan dan tujuan organisasi di masa depan. manfaat tersebut ialah :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang ditentukan.
2. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut.

3. Untuk kepentingan mutasi karyawan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar pengambil keputusan mutasi baginya dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para karyawan menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para karyawan dan dengan kepentingan organisasi.

- **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016 : 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator yaitu :

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **Rotasi Kerja**

- **Pengertian Rotasi Kerja**

Menurut Kaymaz (2016 : 167) mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkat hirarkis. Bangun (2012 : 97) juga mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah

mengerakkan para pegawai untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang ,mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman para pegawai.

Dari beberapa definisi diatas 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.

- **Indikator Rotasi Kerja**

Berikut ini indikator rotasi kerja menurut Edwin (2013 : 36) adalah :

1. Pengalaman

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

2. Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat Perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan

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

4. Prestasi kerja

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

5. Tanggung jawab

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

## **Pengembangan Karir**

- **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Yusuf, 2015, hal.177) Pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan serta Upaya perusahaan untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan perusahaan. (Arianty dkk, 2016, hal 163).Jadi dengan demikian, berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat memberi kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh manajer atau pihak lain.

- **Indikator Pengembangan Karir**

Adapun indikator-indikator pengembangan karir seorang pegawai menurut pendapat Yusuf (2015: 183-184) adalah:

1. Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (performance).

2. Exposure

Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karier lainnya. Tanpa Exposure, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional.

4. Kesempatan untuk bertumbuh

Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi

## Motivasi

- **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Bisma dkk, 2015 : 120-121).

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.(Suparyadi, 2015 : 417).Dari pengertian dari sumber atau pakar diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai dorongan yang dapat menggerakkan semua potensi baik pegawai maupun sumber daya lainnya.

### Indikator Motivasi

Indikator motivasil indikator –Indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Durasi kegiatan.
2. Frekuensi kegiatan.
3. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
4. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
5. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Bisma dkk (2015 : 121)

### Penelitian Terdahulu

Peneletian terdahulu sangat penting sebagai dasar penyusunan peneletian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terbuka:

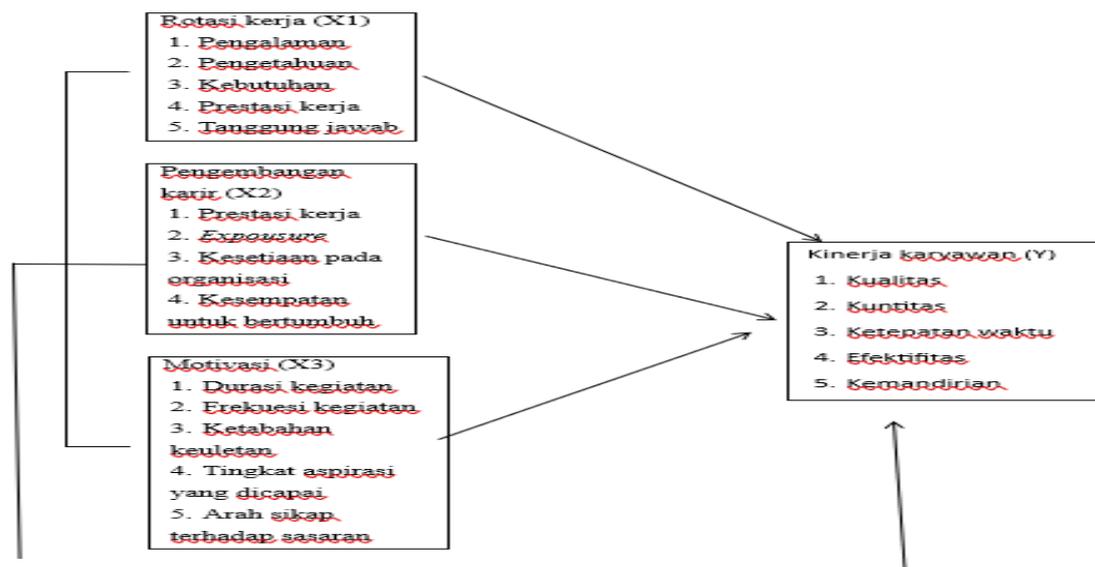
**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Penelitian	Hasil Penelitian
1	Puteri, Universitas 17 agustus 1945 surabaya, 2021	Pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor tendes perum KBM IHH jawa timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan parsial rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Suci Septia Ningsih , Universitas lain ponorogo, 2019	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARIAH KC MADIUN	Pelatihan berpengaruh secara singnifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,265 > 0,05 pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada

			BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig 0,000<0,05.
3	Silvya, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya-Binjai	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binja. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pa PT. Mewah Indah Jaya-Binjai
4	Gunawan, Uin Suska Riau, 2020	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir serta kinerja karyawan bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi	Hsail penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
5	Abidi, Universitas Dian Nuswantoro semarang, 2018	Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai ( CR = 1.923; P = 0,054 ), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ( CR = 1.510; P = 0,131 ), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( CR = 1.510; P = -3.392; P = signifikan ) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( CR = 2,256; P = 0.024 ), dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( CR = 5.211; P = signifikan )

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas dari teori yang telah dibahas, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan tentang rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1.

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan anggapan dasar yang telah dikemukakan ahli diatas, dan maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah :

1. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat Pengaruh Rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.  
Ha: Terdapat Pengaruh Rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.
2. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.  
Ha: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.
3. H<sub>0</sub>: Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.  
Ha: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.
4. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.  
Ha: Terdapat pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT.Kemuning Group Cabang Medan II.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah di PT. Kemuning Group Cabang Medan II Jl. Jamin Ginting No.3, Namo Bintang, Kec. Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20137. Waktu Penelitian dimulai pada bulan Februari Tahun 2022 dan dilaksanakan pertemuan dalam 2 kali seminggu hari rabu dan kamis. Peneliti harus berada ditempat pukul 15.00 WIB.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

Kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah seluruh kumpulan (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan, populasi bisa disebut sebagai totalitas subjek penelitian (Wijaya 2013: 27). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di PT. Kemuning Group Cabang Medan II, jumlah populasi 56 orang.

#### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel penelitian ini sebanyak 56 karyawan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Pengertian sampel menurut Sugiyono(2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

### **Jenis dan sumber data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumbernya (obyek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data tabulasi responden. Berikut

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan berupa data tingkat absensi, data pencapaian target, dan data penilaian karyawan yang berasal dari arsip atau dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Kemudian data yang didapatkan dari internet berupa profil perusahaan dan berita terkini perusahaan. Serta berupa studi penelitian dan penelitian terdahulu.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya

melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi/ yang terjadi.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara wawancara langsung terhadap narasumber disertai pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun guna untuk mendapatkan informasi. Pengumpulan data dengan cara ini dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk memperkuat latar belakang masalah.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Ghazali (2018 : 4) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

STS = Sangat tidak setuju; bobot/nilai 1

TS = Tidak setuju; bobot/nilai 2

N = Netral; bobot/nilai 3

S = Setuju; bobot/nilai 4

SS = Sangat setuju; bobot/nilai 5

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh sumber data

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurinya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori. Analisis ini digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi suatu konstruk

#### **4. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gambaran Umum Perusahaan**

Sejarah singkat PT. Kemuning Group

Budi Ginting sebagai pemilik tunggal PT. Kemuning group Cabang Medan II yang telah mengembangkan PT. kemuning hingga 40 cabang di seluruh jagad raya. Kini PT Kemuning mengembangkan sayap ke Sumatera Utara dengan membuka cabang kantor secara serentak pembukaannya yaitu di Pematang Siantar, Lau Cih, Tembung dan Binjai.

Pada mulanya Kemuning hanya sebuah koperasi kecil yang didirikan pada tahun 2002 oleh Bapak Budi Ginting sampai sekarang yang telah berkembang dengan besar, PT. Kemuning Group ini sudah banyak menyerap tenaga kerja. Yakni dari 1200 orang tenaga kerja 1000 orang merupakan orang Karo, jadi PT. Kemuning Group berharap dapat diterima masyarakat Sumatera Utara dan sama-sama memperoleh keuntungan bersama. PT. Kemuning Group merekrut orang kerja sebanyak-banyaknya dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat Sumatera Utara, karena masih banyak yang membutuhkan pekerjaan oleh sebab itu Bapak Budi Ginting membuka sekaligus 4 cabang di Sumatera Utara.

Dengan demikian PT. Kemuning group ini bukan hanya miliki perorangan tapi miliki kita bersama , dan keuntungannya bukan semata-mata untuk kemuning tapi juga untuk kita semua dan system kerja yang dibuat luar biasa , semakin banyak kita bekerja maka semakin banyak pendapatan yang diperoleh karyawan oleh sebab itu karyawan sendiri yang menentukan pendapatannya berapa, itu strategi bisnis yang baru diciptakan Budi Ginting. Hal yang sama disampaikan tokoh masyarakat karo dan juga Ketua Umum Pemuda Barisan Karo (PBK) Jesayas Tarigan mengatakan sangat mendukung kehadiran PT Kemuning group . Jesayas juga menyampaikan bahwa kemuning group harus mendapat kepercayaan di mata masyarakat dengan demikian menurut nasabah yang datang memang kemuning group ini sudah dipercayai masyarakat, kata Jesayas Tarigan.

Turut menyampaikan sambutan Ketua Pemuda Merga Silima (PMS) Sumut, Paham Sebayang menyampaikan mari bersama-sama kita majukan kemuning Kota Medan, apa yang menjadi kendala kedepan dapat kita musyawarahkan, kata Paham Sebayang. Kepala Perwakilan Kemuning group Kota Medan, Terakap Surbakti, mengatakan kehadiran kemuning group di Kota Medan sangat disambut. Berikut adalah gambar loo PT. Kemuning Group :



*Sumber: PT. Kemuning Group*

Gambar 1. Logo perusahaan

## **Visi dan Misi**

### **VISI**

Disiplin, ramah, profesional dalam tugas dan pelayanan

### **MISI**

1. Menerapkan disiplin dalam segala bidang baik dalam hal disiplin kepegawaian maupun dalam pelayanan kepada masyarakat.
2. Selalu bersikap ramah terhadap siapapun yang datang ke kelurahan kemuning tanpa memandang jabatan dan kedudukan orang yang bersangkutan
3. Profesional dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang diatur dalam peraturan daerah.

### **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi menunjukkan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dan dari mana dia mendapatkan perintah dan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Dengan adanya struktur organisasi dan uraian tugas yang telah ditetapkan akan menciptakan suasana kerja yang baik karena perintah yang akan diterima oleh seorang bawahan dari atasannya tidak akan tumpang tindih dengan perintah atasan yang lain kepada bawahan tersebut.

Dalam dunia kerja suasana kerja yang terkoordinasi dengan baik sehingga jelas arah dan tujuannya, maka suatu organisasi harus memiliki struktur organisasi yang jelas, sehingga dengan adanya struktur organisasi yang jelas, maka setiap personel akan mengetahui tugas dan

tanggung jawabnya atas apa yang ia kerjakan. Berikut ini adalah bentuk struktur organisasi Pada PT Kemuning Groub :

Uraian Tugas (Job Decription)

1. Regional Manager

a. Mengoptimalkan performa kantor area

Adanya seorang area regional manager diharapkan bisa meningkatkan penghasilan serta performa kantor di area cabang. Tidak jarang tiap perusahaan memiliki target masing-masing untuk tiap kantor area. Target ini bisa berupa pendapatan akhir atau matriks lainnya. Seorang area regional manager perlu memikirkan strategi yang tepat agar target tersebut tercapai. Seorang area regional manager adalah koordinator yang paling dekat dengan kantor regional. Mereka lebih memahami kondisi lapangan dan kesiapan karyawan yang bekerja pada pusat untuk cabang. Karena itulah area regional manager cukup tepat untuk mengawasi kinerja karyawannya.

b. Meningkatkan Kinerja dan Kualitas SDM di Kantor Area

Perusahaan yang baik tentu akan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Salah satu tugas dan tanggung jawab area regional manager adalah memastikan bahwa tiap karyawan di dalam area tersebut memiliki kinerja yang baik dan pihak perusahaan telah memberikan yang terbaik pula pada karyawan tersebut.

c. Memantau Operational Perusahaan di Area

Dalam tugasnya, area regional manager perlu memantau operasional serta kegiatan sehari-hari di kantor area tersebut. Setidaknya semua telah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Selain itu, manager area juga akan menilai apakah ada yang perlu ditingkatkan baik di sisi SDM, fasilitas atau mengevaluasi strategi yang digunakan agar target tercapai.

d. Berdiskusi dan Melaporkan Progres Kepada Manajemen

Tiap bulan, seorang area regional manager perlu melaporkan kondisi dan rekap pencapaian kantor cabang kepada manajemen. Selain itu, manager area juga akan memberikan solusi serta strategi untuk memajukan kantor cabang agar tercapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian, dari sinilah pihak manager akan menentukan masalah dan strategi yang akan digunakan.

Selain dari keempat poin di atas, berikut merupakan tugas dan tanggung jawab area regional manager yang perlu diperhatikan:

1. Melakukan Kerja sama dengan perusahaan pendukung lain
2. Memotivasi tim agar semangat dan dapat optimal

3. Mengawasi keluar masuknya dana di kantor cabang
4. Membangun dan menjalankan standar di kantor cabang
5. Area Manager
  - a. Seorang Area Manager bertugas untuk melakukan perencanaan departemen Akuisisi kemudian melaporkannya langsung kepada kepala Operasional perusahaan.
  - b. Melakukan kerjasama dengan tim analitik pada berbagai titik data, kemudian harus bisa menarik kesimpulan yang logis yang nantinya akan dijadikan faktor dalam pengambilan keputusan bisnis yang akan membuat perencanaan berhasil.
  - c. Mengelola dan mengendalikan pendapatan, margin dan P&L perusahaan.
  - d. Meningkatkan pertumbuhan bisnis dan mampu memberikan layanan terbaik kepada para pelanggan atau mitra bisnis perusahaan.
  - e. Mampu bekerja sendiri untuk mengelola area tugasnya. Mengelola tim untuk melakukan kegiatan di lapangan. Mempelajari dan mentransfer pengetahuan produk yang dimilikinya ke tim.
  - f. Merencanakan dan melaksanakan strategi yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan kedepannya. Bertanggung jawab atas kegiatan operasional perusahaan. Bertanggung jawab untuk membuat perencanaan dan pelatihan tim agar mereka dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan masih banyak lagi.
2. Manager ADM
  - a. Melakukan Proses Kerja

Tugas utama seorang manager administrasi adalah melakukan perencanaan dan koordinasi dengan pihak lain di perusahaan terkait prosedur dan sistem administrasi yang diterapkan serta merancang cara untuk merampingkan proses demi efisiensi perusahaan.
  - b. Melakukan Perekrutan Pegawai

Manager administrasi juga memiliki tugas untuk melakukan perekrutan dan pelatihan pegawai agar mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu Manager Administrasi juga memiliki tugas untuk mengatur pembagian tanggung jawab bagi tiap tiap pegawai dan pembagian posisi yang kantor.
  - c. Memastikan Ketersediaan Data

Dalam dunia kerja dalam ranah industri apapun, data dan informasi adalah hal yang sangat penting karena banyak sekali proses kerja perusahaan yang bergantung pada informasi ini. Manager Administrasi bertugas untuk memastikan ketersediaan arus informasi ini untuk memfasilitasi operasi bisnis perusahaan lainnya.

d. Merauntangani dokumen - dokumen penting seperti Notice Of Readiness (NOR), Letter Of Authorisation, Bill Of Lading (B.L.) dan Kwitansi.

3. Head ADM

a. Bertanggungjawab atas administrasi dan proses billing dan collection di cabang.

b. Bertanggungjawab atas Master Data di cabang.

c. Menangani administrasi warehouse dan shipping cabang berjalan dengan baik.

d. Bertanggungjawab atas General Affairs di cabang.

e. Bertanggungjawab atas pencatatan akuntansi di cabang.

f. Membuat dan melakukan budgeting dan analisa business planning di cabang.

4. Spv

a. Mengelola Workflow

Salah satu tugas dan tanggung jawab supervisor yang paling penting adalah mengelola tim dan individu yang ada di bawahnya. Seorang supervisor perlu mengelola dan mengawasi workflow atau alur kerja tim dan setiap individu yang ada di dalam tim, agar semua pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif.

b. Membuat dan Mengatur Jadwal Karyawan

Kebanyakan perusahaan umumnya telah menetapkan jam kerja untuk seluruh karyawannya. Namun, beberapa perusahaan atau tempat kerja hanya memiliki sistem berup shift atau giliran kerja dan membuat jadwal bagi para karyawan. Misalnya seperti di departemen front office yang ada di sebuah hotel. Supervisor front office akan membuat jadwal giliran kerja para karyawannya agar dapat bekerja secara bergantian di pagi dan malam hari. Hal karena front office hotel perlu siaga selama 24 jam.

c. Mengevaluasi Kinerja Dan memberikan Umpan Balik

Tugas supervisor berikutnya adalah mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada individu dan tim. Evaluasi dan umpan balik ini akan berfungsi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan efektifitas mereka saat sedang bekerja. Selain itu, di beberapa perusahaan supervisor juga dapat memilih karyawan terbaik dan memberikan karyawan penghargaan atas pencapaian mereka.

d. Melatih Karyawan

Selain mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan, seorang supervisor juga bertugas untuk melatih karyawan yang baru saja bergabung dengan tim dan perusahaan. Supervisor perlu membantu karyawan baru untuk memahami peran dan mendukung mereka selama masa transisi kerja. Misalnya seperti memberikan orientasi tempat kerja,

menjelaskan tugas dan pekerjaan, serta menjelaskan kebijakan perusahaan yang berlaku. Dalam hal ini supervisor biasanya akan bekerja sama dengan departemen HR atau sumber daya manusia.

e. Melaporkan ke Manajemen Dan HR

Seorang supervisor bertanggung jawab untuk melaporkan kinerja tim dan setiap individu yang ada di dalam tim kepada manajemen dan departemen sumber daya manusia. Biasanya hal yang dilaporkan terkait dengan evaluasi hasil pekerjaan, kinerja karyawan, ketepatan waktu, profesionalitas, masalah kedisiplinan, dan masih banyak lagi. Beberapa perusahaan mungkin juga akan meminta supervisor untuk mengembangkan dan mengelola rencana peningkatan kinerja karyawan.

5. Kasir

Kasir merupakan pekerjaan dari petugas atau karyawan koperasi perusahaan yang bertugas untuk mengurus kegiatan yang berurusan dengan keuangan. Sebagai Petugas Koperasi yang menjabat sebagai kasir Koperasi mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut ;

- a. Melakukan pembuatan laporan keuangan secara harian.
- b. Melakukan rekap terhitung kegiatan keluar masuknya uang di dalam koperasi.
- c. Bertanggung jawab atas dana kas yang ada di dalam koperasi.
- d. Membuat bukti atau kwitansi atas keluar masuknya uang yang ada di dalam koperasi.

6. ADM Collection

- a. Rekap data , tugas ini adalah tidak benar serta dari tugas staf administrative bahwa ini akan jadi tugas administrasi lazim di kantor, pengujian knowledge melaporkan surat domisili, bukti transaksi yang udah dijalankan oleh perusahaan, sekuritas aset perusahaan. Itulah paling mengerti bersama gudang staf tugas administrasi jarang terkait bersama dunia kantor dan lebih fokus di lapangan.
- b. Menjawab Telepon Masuk. Apakah Anda pikir tugas ini bukanlah tugas yang mudah, banyak orang yang tidak sanggup bicara dengan baik apalagi cuma gugup ketika berbicara di telepon. Sebagai administrator di kantor, staf admin diperhitungkan untuk paham posisi yang lebih baik sebagai penyedia layanan atau jasa.
- c. Membuat surat, sebuah Tugas Staf Admin sesudah ini pembuatan perlengkapan kantor. Surat, yang dikelola oleh staf admin sebagian besar resmi dan sebelumnya keperluan kantor. Beberapa hal sebagai tanggung jawab staf admin serahkan surat domisili, perintah kerja, surat kontrak perusahaan, pembelian surat, surat perintah dan beberapa surat perjanjian perlengkapan kantor.

- d. Melakukan perencanaan. Anda harus memahami bahwa pembawaan world kalender ini sebagai gantinya, ini lebih umum bahwa ini sekretaris khusus yang tugas. kebanyakan akan dicari bersama dengan klien yang sebenarnya di bikin hari ini untuk beeu dengan klien yang tidak serupa secara bersamaan. Untuk mampu merayatkan wujud kerja sama untuk banyak pelanggan secara kolektif.
7. Kolektor
    - a. Melakukan Penagihan/ Monitoring

Tips menjadi kolektor yang sukses adalah dengan mencapai target tagihan konsumen, karena tugas kolektor adalah memastikan pembayaran konsumen terhadap perusahaan tidak telat maka seorang kolektor harus dan wajib melakukan penagihan kepada setiap konsumen yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan agar konsumen tidak lupa akan apa yang menjadi tanggung jawabnya tiap bulan, selain itu melakukan penagihan juga bisa meminimalisir tindakan kecurangan yang dilakukan oleh beberapa konsumen yang berniat nakal.
    - b. Melakukan kesepakatan dengan konsumen

Kadang dalam melakukan penagihan, kolektor pasti menemui konsumen yang telat membayar dengan berbagai alasan tertentu. Nah jika terjadi hal seperti ini maka hal yang harus dilakukan oleh kolektor adalah membuat kesepakatan dengan pihak konsumen bahwa untuk menutup telatnya pembayaran hari tersebut akan dilakukan pada hari apa agar koleksi juga bisa mempertanggung jawabkan kepada pihak perusahaan. Kolektor juga harus tegas dalam melakukan kesepakatan ini, jangan sampai memberikan konsumen jaminan agar tidak membanjirkan konsumen sehingga konsumen juga akan sampai selalu mematuhi kesan pelayanan buruk konsumen akan membayar secepatnya, hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja seorang kolektor di perusahaan pembiayaan tempatnya bekerja.
    - c. Mengingat Konsumen

Ada beberapa perusahaan Leasing yang menerapkan sistem ini, bahwa sebelum konsumen jatuh tempo pembayaran maka akan mendapatkan pemberitahuan baik melalui sms, WA maupun telepon. Hal ini bertujuan meminimalisir terjadinya konsumen telat bayar. Karena jika sampai terjadi konsumen telat bayar maka yang akan mendapat masalah adalah kolektor karena menanggung tanggung jawab adalah menjaga agar konsumen jangan sampai telat bayar ketika jatuh tempo, itulah mengapa jam kerja debt collector lebih panjang dari pekerjaan lain.

d. Melakukan Tarik Barang

Kolektor juga berhak menarik barang dari konsumen jika konsumen memiliki indikasi niat buruk terhadap barang yang di kredit seperti membawa lari barang kredit tanpa membayar secara penuh. Biasanya konsumen yang seperti ini memang memiliki niat buruk sejak pertama melakukan perjanjian dengan perusahaan sehingga kolektor harus menarik barang yang telah dikredit.

e. Melakukan Kerjasama Dengan Eksternal

Hal ini akan dilakukan perusahaan ketika kolektor perusahaan pembiayaan tersebut telah melakukan penarikan barang dari konsumen namun tidak berhasil karena alasan tertentu, oleh karena itu pihak eksternal lah yang diutus perusahaan untuk menangani hal ini.

8. Tugas Sales

a. Merawarkan dan Membagikan Brosur kepada Masyarakat

Tugas sales secara umum adalah mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara cermat. Dengan upaya yang ideal dan terukur, target ini bisa dicapai sehingga tugas sales dapat dilaksanakan dengan baik.

b. Kebutuhan Administrasi Pelanggan

Perlu dipahami bahwa sales tak hanya menjadi bagian yang menjual produk pada pelanggan atau konsumen akhir, namun juga memiliki tugas dan tanggung jawab menjual produk pada mitra atau vendor lain. Maka dari itu, tanggung jawab yang dimiliki selaku sales adalah untuk memanager kebutuhan administratif setiap jenis pelanggan selalu terpenuhi. Pada pelanggan tingkat akhir kebutuhan ini berupa dokumen bukti pembelian dan sebagainya. Narman untuk pelanggan yang berupa perusahaan atau jenis vendor, maka kebutuhan administrasi bisa luas artinya. Mulai dari perikman anggaran, perjanjian pembayaran, kontrak dan laporan data, sampai pada pertanyaan purna jual.

c. Layanan Purna Jual

Menjaga hubungan baik dengan pelanggan, calon pelanggan, dan bahkan masyarakat secara umum yang tidak membeli produk, menjadi tugas sales selanjutnya. Layanan purna jual wajib tetap diberikan, terkait pertanyaan, kemudian keluhan, masukan dan kritik, hingga urusan pengembalian barang ketika terjadi cacat produk atau kondisi yang sesuai syarat. Layanan purna jual merupakan salah satu yang paling krusial, sebab di sini masyarakat secara langsung akan melihat bagaimana perusahaan dan brand memberi perlakuan pada mereka yang menjadi pelanggan atau belum menjadi pelanggan.

d. **Masuk Dalam Tugas Sales, Menjaga Reputasi Perusahaan**

Sales representative adalah wajah perusahaan yang secara langsung akan hadir di pasar. Semua citra, reputasi, dan nama baik perusahaan harus selalu dijaga, dengan semua kualitas yang dimiliki bagian sales. Sebagai ujung tombak perusahaan di pasar, maka bagian sales wajib menjaga hal-hal tersebut sehingga value perusahaan secara umum bisa tetap berada di titik yang diharapkan.

**Gambaran Umum Responden**

Responden data pada penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 selama 15 hari. Penelitian dilakukan di PT. Kencana Group Cabang Medan II dengan menyebarkan kuesioner kepada 56 responden yang dari penelitian tersebut, dapat digambarkan mengenai identitas responden yang diteliti yaitu sebagai berikut:

**Karakteristik Responden**

1. **Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Prestase (%)
1	Laki-laki	40	63,7%
2	Perempuan	16	36,3%
	Total	56	100%

2. **Karakteristik responden berdasarkan usia**

**Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	21 - 30 tahun	35	64,7%
2	31 - 45 tahun	21	35,3%
	Total	56	100%

3. **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

**Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	SMA	16	28%
2	Diploma	17	30%
3	S1	23	42%
	Total	56	100%

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t), rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t), pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (t), motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II.
4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) rotasi kerja, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kemuning Group Cabang Medan II

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
2. Perusahaan PT. Kemuning group harus lebih memperhatikan pengembangan karir dan motivasi karyawan.
3. Rotasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adanya perpindahan tempat kerja, bagi karyawan yang bekerja dengan baik perlu diperhatikan agar untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Perusahaan PT. Kemuning Group juga harus memperhatikan hal ini hal itu juga.
4. Pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perusahaan PT. Kemuning Group diminta agar dapat lebih memperhatikan karir dan kenaikan jabatan karyawan yang baik dan rajin supaya setiap karyawan mempunyai semangat yang baik dalam bekerja.
5. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan setiap atasan juga dituntut untuk memberikan contoh dan berperilaku yang baik dan juga harus mempunyai perkemusiaan terhadap bawahannya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Widi Kurniawan, Zahra Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Perpustakaan Nasional RI
- Bangun, Wilson (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Bisnali, L., Arianty, N., & Farida, T.(2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Cahya Nugroho, R. (2018). *Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Kinerja Karyawan CV. Sky Entertainment Jember (Doctoral dissertation, Universitas Jember)*
- Desy Ayu Suryani. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Lampung Tengah (Study Kasus Bagian Penjualan)*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasbiun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrayati, M., & Yuniawan, A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Semarang. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)*
- Naiboho, P. O. (2020). *Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Simalungun. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Medan)*
- Parimita, W., Wahda, L. A., & Handaru, A. W. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 126-130.*
- Priansa, (2015). *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Maqpaid. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 12, 21-49.*
- Parimita, W., Wahda, L. A., & Handaru, A.W. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Bekasi. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 126-130.*
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sigitweni, v. Wiratna.(2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.