

Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku

Mintje Wattu ✉ Dahlia Baharuddin, Baharuddin Latif

¹Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bersedia menjadi responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 398 orang dari Unit Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku, pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus sloving sehingga didapatkan 80 sampel. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 80 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel rotasi, mutasi, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga secara simultan variabel rotasi, mutasi, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Rotasi, Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine the Influence of Rotation, Mutation, and Promotion on Employee Performance in the BPJS Employment Office in the Sulawesi Maluku Region. Data for this study were obtained from employees who were willing to participate as respondents. The population in this study consisted of 398 individuals from the Employee Work Unit at the BPJS Employment Office in the Sulawesi-Maluku Region. Sampling was conducted using a solving formula, resulting in 80 samples. This research used primary data obtained through direct field research by providing questionnaires/survey sheets to 80 respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis The results of the study indicate that partially, the variables of rotation, mutation, and promotion have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, simultaneously, the variables of rotation, mutation, and promotion have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Rotation, Mutation, Promotion, Employee Performance.*

Copyright (c) 2024 Mintje Wattu

✉ Corresponding author : mintje.wattu@gmail.com

Email Address : mintje.wattu@gmail.com, dahlia.baharuddin@umi.ac.id, baharuddin.latif@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan evaluasi kinerja terhadap anggota tim. Amang (2014) mengemukakan

tugas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi.

Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), peranan BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyedia perlindungan sosial sangat penting. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan program-program perlindungan sosial yang meliputi jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai seperti pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat yang terjadi.

Secara umum, kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau seseorang saat menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Ini mencerminkan prestasi kerja dari seorang pegawai atau karyawan, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Lebih jauh lagi, kinerja dapat diukur dalam berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Latief, 2019) .

Kehadiran tenaga kerja atau sumber daya manusia di organisasi memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Dengan perubahan lingkungan yang cepat, diperlukan kemampuan untuk menangkap dan menganalisis perubahan tersebut serta menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapinya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya bersifat administratif, melainkan lebih fokus pada pengembangan potensi individu atau sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia kini berperan aktif dalam membentuk visi dan misi organisasi melalui orientasi fungsionalnya.

Pentingnya peningkatan sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan upaya dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja. Menurut Sumarsono (2003), sumber daya manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumberdaya manusia menyangkut mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Mutasi adalah sebuah peraturan yang harus diikuti, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang struktur organisasi daerah. Ini adalah salah satu dari berbagai peraturan pegawai yang mengatur prosedur dan ketentuan terkait mutasi. Menurut sebagian pakar, mutasi dianggap sebagai suatu kesempatan yang menguntungkan karena dapat membawa keuntungan dalam hal kemajuan karier bagi pegawai.

Bagi sebagian pegawai negeri sipil, mutasi dianggap sebagai suatu penderitaan, terutama bagi mereka yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerja saat ini. Namun, bagi sebagian lainnya, mutasi dianggap sebagai sebuah anugerah. Hal ini mungkin disebabkan oleh rasa jenuh terhadap rutinitas di lingkungan kerja yang sama atau oleh keinginan untuk mengejar tantangan baru atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Persepsi yang berbeda ini sering dipengaruhi oleh pandangan yang beragam mengenai lingkup pekerjaan, yang dapat ditafsirkan secara berbeda oleh masyarakat dan pejabat pemerintahan.

Istilah "lahan basah" dan "lahan kering" digunakan untuk memperlihatkan perbedaan dalam tingkat beban kerja dan peluang kerja antara satu lembaga dengan yang lainnya. Persepsi yang berbeda ini seringkali menyebabkan interpretasi yang beragam tentang mutasi. Menetap terlalu lama di satu tempat kerja bisa mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena rasa bosan atau kejenuhan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan atau lembaga dapat melakukan rotasi kerja bagi karyawan untuk mengurangi rasa bosan dan kejenuhan dalam pekerjaan.

Rotasi pekerjaan merupakan pengalihan karyawan secara lateral yang bertujuan untuk mengatasi rasa kebosanan dalam pekerjaan dan meningkatkan keterampilan karyawan (Setiadi et al., 2021). Rotasi pekerjaan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan atau lembaga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun konsep rotasi pekerjaan memiliki aspek filosofis yang mendalam, hal ini tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan di Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, serta Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil, tidak secara spesifik membahas aspek teknis dari konsep rotasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2008), promosi jabatan merujuk pada pemindahan karyawan atau pegawai dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, dengan imbalan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang yang lebih besar. Biasanya, kesempatan untuk dipromosikan muncul ketika organisasi melakukan perluasan kegiatan, atau ketika karyawan mencapai usia pensiun atau mengundurkan diri. Namun, terkadang karyawan juga dapat dipromosikan ke jabatan yang baru diciptakan karena kemampuan khusus yang dimilikinya. Terdapat dua pertimbangan umum dalam menentukan promosi, yaitu masa kerja atau senioritas, dan kemampuan atau kompetensi. Di masa lalu, senioritas sering menjadi pertimbangan utama karena karyawan yang telah bekerja lebih lama dianggap memiliki kesetiaan, kematangan, dan pengalaman yang lebih besar. Pertimbangan semacam ini masih relevan dalam perusahaan keluarga, khususnya yang dimiliki oleh golongan keturunan Cina dan perusahaan tradisional Jepang.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu (Haslindah et al., 2020) . Kinerja disebut juga performance, yaitu bagaimana seorang karyawan menunjukkan hasil terbaiknya dalam konteks organisasi yang menghasilkan prestasi kerja. Kinerja merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menentukan insentif atau bentuk penghargaan lainnya. Penilaian kinerja didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan dalam deskripsi tugas dan spesifikasi pekerjaan. Kinerja karyawan dapat berdampak pada kesuksesan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan pasar. Dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah, organisasi memerlukan dukungan dari individu-individu yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga kinerja yang unggul agar dapat bertahan dalam persaingan.

Kinerja sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada individu karyawan itu sendiri, tetapi juga didukung oleh program-program human resource organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai strategi, termasuk pemberian penghargaan, insentif, atau bonus, program pelatihan dan pengembangan, serta rotasi dan mutasi jabatan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sari & Arianto (2020), Hartati et al. (2021), Effendy & Fitria (2019), dan Saifuddin & Kamaruddin (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rotasi dan mutasi merupakan bagian dari placement karyawan, serta bagian dari promosi dan demosi karyawan. Rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan karyawan secara horizontal, dengan jabatan dan wewenang yang sama tetapi berbeda unit, bagian atau departemen (Mufaizah, 2017). Rotasi pekerjaan merupakan salah satu inisiatif organisasi yang bertujuan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan lebih cepat terhadap budaya dan lingkungan kerja organisasi. Mutasi atau transfer merujuk pada perpindahan karyawan secara vertikal. Proses mutasi dapat terjadi di dalam departemen yang sama, antara departemen yang berbeda, atau antar unit dalam perusahaan induk, bahkan di lokasi geografis yang berbeda. (Setioningtyas & Dyatmika, 2020).

Kinerja karyawan pada BPJS mengalami pasang surut (fluktuasi) sehingga pencapaian efektivitas dan efisiensi kinerja tidak maksimal. Mengawali penulisan tesis ini, peneliti melakukan pra penelitian mengenai penilaian pencapaian kinerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku tahun 2019-2021. Kegiatan pra penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keadaan pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan). Tingkat penilaian pencapaian kinerja dilakukan berdasarkan sistem penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan praktek kepemimpinan dengan kriteria adalah Karyawan Berkinerja Sangat Baik (KBSB), Karyawan Berkinerja Baik (KBB), Karyawan Berkinerja Cukup Baik (KBCB), dan Karyawan Berkinerja Kurang Baik (KBKB), seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Penilaian Capaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku Tahun 2019-2021

NO.	JUMLAH	KBSB		KBB		KBCB		KBKB	
		F	%	F	%	F	%	F	%
2019	418	100	23,92	185	44,25	133	31,81	0	0
2020	418	125	29,90	238	56,93	55	13,15	0	0
2021	418	112	26,79	194	46,41	112	26,79	0	0

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi-Maluku Tahun 2023.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berkinerja dari tahun 2019 sampai 2021 tidak stabil/fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah karyawan berkinerja baik yaitu 185 orang (44,25%) kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 238 orang (56,93%), tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 194 orang (46,41%). Demikian halnya kriteria KBSB (Karyawan Berkinerja Sangat Baik) dan KBCB (Karyawan Berkinerja Cukup Baik) capaian kinerja fluktuatif sedangkan kriteria KBKB (Karyawan Berkinerja Kurang Baik) tidak ditemukan. Berdasarkan uraian tabel 1 di atas, diketahui bahwa penilaian capaian kinerja masih belum stabil dan menjadi salah satu permasalahan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. Hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi sehingga rotasi kerja dapat menjadi solusi. Menurut Susilawati (2013), selain melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilakukan melalui rotasi kerja dan program magang. Rotasi kerja bertujuan untuk mengurangi kebosanan, memberikan semangat baru dalam pekerjaan, serta meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan. Di sisi lain, BPJS Ketenagakerjaan kadang-kadang melakukan rotasi jabatan, namun pendekatannya memiliki beberapa masalah. Pertama, rotasi tidak selalu didasarkan pada norma atau standar kriteria tertentu. Kedua, rotasi sering kali berfokus hanya pada masa kerja dan tingkat pendidikan, bukan pada prestasi atau faktor-faktor riil lainnya. Ketiga, rotasi cenderung dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran, bukan kebutuhan riil karyawan.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan sering merasa bosan atau bahkan jenuh dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan loyalitas, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan kinerja yang tidak efektif. Sebagaimana rotasi, mutasi juga merupakan langkah yang diperlukan untuk menyegarkan lingkungan kerja bagi karyawan yang menginginkannya atau sesuai dengan kebijakan perusahaan atau instansi. Mutasi menjadi penting karena membuat individu karyawan merasa dihargai dan diakui oleh instansi atau perusahaan, serta menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai. Ini dapat mendorong individu tersebut untuk meningkatkan prestasinya sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi, sehingga efektivitas kinerja tercapai (Judas, 2014). Menurut Nurhadis (2012) mutasi merupakan bagian dari upaya pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih efisien dan efektif dalam suatu organisasi. Pengembangan karier, dengan salah satu indikatornya berupa promosi jabatan, sering kali tidak tepat sasaran, di mana terkadang individu atau karyawan yang dipilih tidak memiliki kualitas kerja, pengalaman, kemampuan, atau potensi yang cukup untuk dipromosikan. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem mutasi pada waktu yang tepat dan untuk karyawan yang tepat, bersamaan dengan promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki potensi, pengalaman, kemampuan, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi atau instansi. Data jabatan dari 398 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Jabatan Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku

No.	Rumpun Jabatan	Jumlah
1.	Kakanwil	1
2.	Kakacab	9
3.	KaKC	36
4.	Analisis	3

5.	Kepesertaan	168
6.	Pengendalian Operasional	31
7.	Wasrik	22
8..	Pelayanan	75
9	Keuangan	51
10.	TI	2
TOTAL		398

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi-Maluku Tahun 2023.

Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mengalami beberapa masalah. Pemimpin sering kali tidak responsif atau kurang tanggap terhadap masalah, kebutuhan, atau harapan bawahan mereka. Mereka juga cenderung kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi untuk setiap permasalahan atau tantangan yang dihadapi. Lebih sering memprioritaskan pelaksanaan tugas daripada memberikan pembinaan dan pengembangan kepada bawahannya. Selain itu, tindakan disiplin terhadap bawahan yang melakukan kesalahan atau malas masuk kerja tidak diterapkan secara tegas dan efektif. Pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja juga dianggap masih kurang efektif. Hal ini menyebabkan pegawai cenderung menjalankan tugas sesuai dengan pemahaman mereka sendiri, dan pembagian tugas serta delegasi wewenang belum terkomunikasikan dengan baik kepada bawahan. Akibatnya, efektivitas kinerja saat ini belum optimal. Hal ini dapat diamati dari hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, pengamatan penulis sehari-hari juga menunjukkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan. Berdasarkan uraian berupa fenomena, kenyataan, teori, telaah penelitian sebelumnya yang didukung oleh data menjadi landasan bagi peneliti untuk tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.

METODOLOGI

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian, dibedakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian exploratory yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan explanatory yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.
2. Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian ex post facto, yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dapat dimanipulasi.
3. Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh.
2. Sumber data. Sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pihak yang dimaksud adalah pimpinan BPJS Sulawesi Maluku dalam memperoleh berbagai informasi yang menunjang kelengkapan data.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

- a. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati berkaitan dengan data identitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.
- b. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 s/d 5 yang berarti nilai 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju dan 5=sangat setuju.
- c. Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian.
- d. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sloving, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 398 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisiitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh rotasi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.335	.168		
	ROTASI	.579	.075	.562	7.735
	MUTASI	.237	.076	.203	3.120
	PROMOSI	.276	.091	.238	3.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = -0.335 + 0.579X_1 + 0.237X_2 + 0.276X_3$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi secara parsial melalui standardized coefficients (Beta) atau sering disebut sebagai sumbangan parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- β_0 = diperoleh nilai -0,335 yang menunjukkan bahwa jika variabel independen (rotasi, mutasi, dan promosi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar -0,335.
- β_1 = diperoleh nilai 0,579 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,579 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- β_2 = diperoleh nilai 0,237 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,237 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- β_3 = diperoleh nilai 0,276 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berikut adalah hasil uji R2 atau koefisien determinasi:

Tabel 4 . Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 _a	.909	.906	1.7786
Predictors: (Constant), PROMOSI, ROTASI, MUTASI				
Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,954 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan ketiga variabel independennya sangat kuat, karena berada defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,8 - 1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,909 atau 90,9% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rotasi, mutasi, dan promosi sebesar 90,9% sedangkan sisanya 9,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (rotasi, mutasi, dan promosi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 19 berikut ini:

Tabel 5. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.335	.168		-1.996	.049
	Rotasi	.579	.075	.562	7.735	.000
	Mutasi	.237	.076	.203	3.120	.003
	Promosi	.276	.091	.238	3.022	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Rotasi (X1), Mutasi (X2), dan Promosi (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Menunjukkan bahwa variabel rotasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,579 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,237 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Menunjukkan bahwa variabel promosi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,276 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh rotasi, mutasi, dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 20. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.068	3	8.023	253.611	.000 ^b

	Residual	2.404	76	.032		
	Total	26.472	79			
aDependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
bPredictors: (Constant), PROMOSI, ROTASI, MUTASI						

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 253.611, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2,70. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $253.611 > 2.70$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel terikat. Signifikansi tinggi karena 0,00 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel rotasi, mutasi dan promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan rotasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa Rotasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku sudah baik karena adanya rotasi dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, mendapatkan pengalaman yang lebih luas, dan memperluas jaringan profesional mereka. Selain itu, rotasi juga dapat mengurangi kejenuhan dan kebosanan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rotasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan yang sejalan dengan temuan dari penelitian Triwardhana et al. (2014), Yahya Nasution et al. (2022) dan Rahayu (2018), yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan merupakan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang melalui perpindahan horizontal tanpa mengubah jabatan atau besaran insentif yang diberikan. Tujuan dari pelaksanaan rotasi pekerjaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemampuan individu. Dengan memberikan pelatihan langsung, rotasi pekerjaan juga dianggap sebagai metode yang efektif dalam meningkatkan kinerja seseorang. Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel rotasi adalah indikator 'rotasi adalah cara yang baik untuk memperdalam pemahaman'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'rotasi membantu memperluas pengetahuan dan keterampilan'.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan mutasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa mutasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku sudah baik karena adanya mutasi dapat membantu karyawan untuk memperluas wawasan mereka tentang berbagai aspek pekerjaan, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan fleksibilitas mereka dalam menangani tugas-tugas yang beragam. Mutasi juga dapat memperkuat keterlibatan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk merasakan berbagai peran dalam organisasi. Dengan demikian, mutasi karyawan di BPJS

Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku dapat dianggap berhasil karena telah memberikan manfaat bagi karyawan dalam pengembangan karir dan peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini memberikan dukungan yang sejalan dengan temuan dari penelitian Husain (2022), Nugroho (2021) dan Sunarno & Ridwan (2023), yang menyatakan bahwa mutasi pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi pekerjaan merupakan suatu program yang bertujuan untuk memperkaya pengalaman dan kompetensi karyawan dengan memindahkan mereka ke berbagai posisi atau divisi dalam organisasi. Program mutasi dirancang untuk memaksimalkan potensi individu, merangsang pertumbuhan profesional, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi mutasi pekerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku konsisten dengan paradigma yang telah diidentifikasi oleh penelitian sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam tugas yang beragam, mutasi pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, mutasi pekerjaan di lingkungan kerja tersebut dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel mutasi adalah indikator 'mutasi dapat membantu menciptakan koneksi yang lebih kuat antar divisi. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'mutasi dapat meningkatkan pemahaman'.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan promosi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa promosi jabatan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku sudah baik karena adanya promosi jabatan dapat menjadi salah satu bentuk pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Promosi jabatan memberikan insentif bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian mereka. Selain itu, promosi jabatan juga dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk posisi baru yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi jabatan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku dapat dianggap sudah baik karena memberikan pengakuan yang layak terhadap kinerja dan potensi karyawan serta mendorong pertumbuhan karier yang berkelanjutan. Hal ini diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif. Hasil penelitian ini memberikan dukungan yang sejalan dengan temuan dari penelitian Sidiarta & Trianasari (2021), Widyani & Putra (2020), dan Jeniffer et al. (2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi Jabatan merupakan suatu program yang bertujuan untuk mendorong kemajuan karier karyawan dengan memberikan peluang untuk meningkatkan tanggung jawab dan pengaruh mereka di dalam organisasi. Program ini juga bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap pencapaian karyawan serta memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Yang menjadi indikator paling dominan dari variabel promosi adalah indikator 'promosi yang objektif dapat meningkatkan perasaan keadilan atau rasa adil'. Sedangkan indikator yang tidak dominan adalah indikator 'promosi dapat menjadi

motivasi bagi karyawan' dan 'promosi berdasarkan kompetensi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil'.

SIMPULAN

1. Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.
2. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.
4. Secara serempak variabel rotasi, mutasi, dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku.

Referensi :

- Ambarita, A. J., & Ridho, H. (2016). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar. *Perspektif*, 5(2), 527-533.
- Cay, S., & Setyo Arbian, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(1), 85.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modrnland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.
- Hartati, Artiningsih, D. W., & Samhudi, A. (2021). Analisis Motivasi dan Punishment Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Agrindo Kalimantan Lestari di Kota Banjar Baru. *Jurnal Universitas Islam Kalimantan MAB.*, 1-5.
- Haslindah, Kamase, J., & Hajering. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 90-121.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 1-10. Diambil dari
- Jeniffer, Syawaluddin, Putra, A., & Sumarsan Goh, T. (2022). Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022-544.
- Judas, A. (2014). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Latief, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bandung: Mujahid Press.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).
- Mufaizah, F. (2017). Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Skripsi UIN Sunin Kalijaga Yogyakarta.
- Nugroho, D. S. (2021). Pengaruh Mutasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan di Pg. Gondang Baru Klaten. Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Nurhadis. (2012). Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo). Tesis Program

Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi.

- Pamungkur. (2016). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 127-138.
- Perwira, A. (2011). Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rahayu, N. I. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi 6)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Sabar, N. D., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2328-2337.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *indOmera*, 2(4), 28-36.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 109-116.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 45-50.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021a). Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1-10.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021b). Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1-10. Diambil dari
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Sidiarta, K. R., & Trianasari. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 10-21.
- Sunarno, & Ridwan, M. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharos Indonesia (Studi Empiris Pada PT. Pharos Indonesia Kantor Cabang Jakarta 2). *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(02), 340-352.
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 27-38
- Suwardi, R. A., Modding, B., & Azis, N. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. *Journal on Education*, 06(01), 4066-4082.
- Syafri, H., Amang, B., & Masdar Mas'ud. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

- Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Syahril, & Yendra, N. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Hyang Sari Cabang Solok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 136-138.
- Triwardhana, T., Sudarsih, & Saleh, C. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1-6. Diambil dari
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Yahya Nasution, M., Novarika, W. A., & Rahmah Sibuea, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 1410-4520.