

## **The Impact Of The Rotation, Mutation And Promotion System On The Performance Of PT Pupuk Kujang Employees**

### **Dampak Sistem Rotasi, Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang**

**Indry Aulia Rahmawati<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn21.indryrahmawati@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn21.indryrahmawati@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[Floraanggela@ubpkarawang.ac.id](mailto:Floraanggela@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This think almost focuses to analyze the affect of turn, alter, and progression on specialist execution at PT Pupuk Kujang. In orchestrate to form strides agent execution and diminish turnover, companies have to be be get it the components that influence their execution, tallying approaches related to turn, transformation, and headway. The explore methodology utilized can be a quantitative realistic approach, with data examination methods utilizing likert estimations and distinctive backslide examination utilizing SPSS adjustment 26. The populace in this think almost was 135 agents of PT Pupuk Kujang, and the test was chosen utilizing a subjective testing technique with an botch rate of 5%, coming almost in 101 tests. The comes almost of the consider showed up that the turn variable had a negative and essential affect on specialist execution though the change and headway variables had a positive and critical affect on laborer execution. At the same time, these three variables made a basic commitment to agent execution, with a coefficient of confirmation (R Square) of 0.745, which shows up that 74.5% of agent execution alter can be clarified by transformation, change, and headway. The rest, 25.5%, was affected by other components outside the examine appear.*

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

#### **ABSTRAK**

Riset ini bertujuan guna menganalisa pengaruh rotasi, mutasi, serta promosi pada kinerja pegawai di PT Pupuk Kujang. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perusahaan perlu memahami aspek-aspek yang memengaruhi kinerja mereka, termasuk kebijakan terkait rotasi, mutasi, dan promosi. Metode penelitian memanfaatkan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan teknik analisis data memanfaatkan pengukuran likert serta analisis regresi berganda memanfaatkan SPSS versi 26. Populasi dalam riset ini ialah 135 pegawai PT Pupuk Kujang, serta sampel ditentukan memanfaatkan teknik random sampling dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 101 sampel. Output riset membuktikan jika variabel rotasi, mempengaruhi negatif serta relevan pada kinerja pegawai sedangkan variabel mutasi serta promosi mempengaruhi positif serta relevan pada kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi relevan pada kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,745, yang membuktikan jika 74,5% variansi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh rotasi, mutasi, serta promosi. Sisanya, ialah 25,5%, mempengaruhi oleh faktor lain di luar model riset.

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

### **1. Pendahuluan**

Manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasi an, pengarahan , serta pengendalian sumber daya buat menjangkau tujuan organisasi dengan cara efisien serta tepat. Mukhtar et al., (2024) Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut, dengan fokus pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta kebijakan rotasi, mutasi, dan promosi Irmayani, (2022). SDM sebagai aset berharga tidak hanya memastikan keberlangsungan operasional, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target jangka panjang perusahaan. Pengelolaan yang baik

memungkinkan perusahaan tetap kompetitif dan berkembang seiring dengan pengembangan kompetensi karyawan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. (Muktamar et al., 2024)

PT Pupuk Kujang, sebagai BUMN di sektor pupuk dan bahan kimia dasar, bertanggung jawab memenuhi kebutuhan pupuk di Jawa Barat dan sekitarnya. Perusahaan ini tunduk pada berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2005. Tata kelola perusahaan juga harus mematuhi Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011, yang menekankan transparansi dalam promosi, rotasi, dan mutasi karyawan. Manajemen SDM Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan, menjaga kelangsungan operasional, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Kementerian BUMN, 2021)

PT Pupuk Kujang menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja optimal karyawan untuk mempertahankan daya saing di industri pupuk. Perusahaan menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM, seperti pelatihan, rotasi, mutasi, dan promosi, untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Namun, perubahan kebijakan terkait rotasi dan promosi menghadapi ketidakpuasan dari karyawan, yang merasa sistem tersebut belum cukup adil dan transparan, yang berdampak negatif pada motivasi dan performa kerja. Riyadi et al., (2024)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan kualifikasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja, atau performance, menggambarkan kemampuan pekerja dalam menciptakan prestasi kerja. prestasi adalah aspek penting dalam penentuan insentif serta reward yang lain, dan diukur menurut standar yang diresmikan dalam penjelasan peran. Pangestuti & Achmad, (2024)

Kinerja yakni salah satu factor yang dikenakan dalam pemilihan insentif maupun reward yang ada. kemampuan diukur dengan memanfaatkan standar kapasitas yang diresmikan dalam klarifikasi peran dan perincian pekerjaan. kemampuan pekerja mampu pengaruhi keberhasilan komposisi eksklusifnya dalam persaingan Hairani, (2021). Upaya kenaikan kapasitas pekerja mampu dilakukan via separuh strategi semacam pemberian reward, insentif atau ekstra, program pelatihan dan juga pengembangan, serta perputaran dan juga karier.

Berikut adalah tabel ringkas data internal PT Pupuk Kujang terkait kebijakan SDM pada tahun 2023:

**Tabel 1. data internal PT Pupuk Kujang tahun 2023**

<u>Kategori Penilaian</u>	<u>Nilai Tahun 2022</u>	<u>Nilai Tahun 2023</u>	<u>Penurunan</u>
<u>Integritas</u>	90,20	89,60	-0,60
<u>Komitmen</u>	89,50	88,70	-0,80
<u>Disiplin</u>	90,10	89,40	-0,70
<u>Kerjasama</u>	89,00	88,50	-0,50
<u>Kepemimpinan</u>	88,90	88,20	-0,70

Sumber: Laporan SDM PT Pupuk Kujang, 2023 dan hasil wawancara pra survei

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai, terjadi penurunan di semua kategori pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022, yang mengindikasikan adanya kemerosotan kinerja secara keseluruhan. Integritas mengalami penurunan sebesar 0,60 poin dari 90,20 ke 89,60, sementara komitmen menurun 0,80 poin dari 89,50 ke 88,70, mencerminkan berkurangnya loyalitas dan dedikasi pegawai. Selain itu, disiplin turun 0,70 poin, kerjasama turun 0,50 poin, dan kepemimpinan mengalami penurunan 0,70 poin, yang menunjukkan bahwa efektivitas tim serta kemampuan kepemimpinan dalam mengelola dan membimbing karyawan juga terdampak. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan rotasi, mutasi, dan promosi yang kurang efektif, yang berdampak negatif terhadap kepuasan dan motivasi pegawai.

Rotasi pekerjaan yaitu prosedur pemindahan tenaga kerja sebagai mendatar, dengan bagian serta wewenang yang sesuai tapi bertentangan bidang, bagian atau departemen Camilia Amanda et al., (2024) Rotasi pekerjaan adalah salah satu program konstruksi yang berkemauan membantu karyawannya untuk menyelaraskan diri lebih cepat dengan pikiran serta keadaan aktivitas organisasi. Rotasi aktivitas bisa mengatasi monotonitas dalam pekerjaan, mendorong adaptasi yang lebih cepat, dan meningkatkan keterampilan lintas fungsi. (RESTY TRI SETYA, 2022)

Mutasi atau transfer yakni pemindahan pekerja selaku lurus. pemindahan sanggup dijalani di dalam departemen internal, antar departemen, maupun antar komponen dalam perusahaan pokok di posisi geografis yang berselisih Pangestuti & Achmad, (2024) Mutasi sebagai langkah transfer antar-divisi atau lokasi, membantu redistribusi tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini memungkinkan pengembangan kapasitas individu dengan memberikan pengalaman dan wawasan baru, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2018:108) dalam (Sidiarta & Trianasari, 2021) merupakan pemindahan pegawai dari satu posisi atau instansi, ke posisi ataupun komponen lebih tinggi dengan penghasilan, sarana, tanggung jawab, dan juga kans lebih besar. umumnya kesempatan buat promosi terlihat waktu benda jaringan membikin perluasan tindakan, ataupun seandainya ada tenaga kerja yang mencapai usia pensiun, ataupun mengundurkan diri. Hubungan positif antara promosi dan peningkatan kinerja telah dikonfirmasi dalam penelitian sebelumnya. (JASMINE, 2019)

Kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh rotasi serta pemindahan menurut riset (Fauziah, 2020). perputaran dan juga pemindahan yakni bagian dari placement pekerja, dan juga bagian dari promosi dan juga demosi, mutasi, serta promosi secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai. (Hairani, 2021)

**Tabel 2. Gap Penelitian**

<u>Variabel</u>	<u>Hasil</u>	<u>Peneliti</u>
<u>Pengaruh Rotasi pada Kinerja Pegawai</u>	<u>Asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(Setyo Nugroho, et.al, 2024)
	<u>Tidak asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(RESTY TRI SETYA, 2022)
<u>Pengaruh Mutasi Pada Kinerja Pegawai</u>	<u>Asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(Setyo Nugroho, et.al, 2024)
	<u>Tidak asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(Putri, 2023)
<u>Pengaruh Promosi Pada Kinerja Pegawai</u>	<u>Asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(Jasmine, 2019)
	<u>Tidak asertaya pengaruh relevan pada kinerja pegawai</u>	(Ungusari, 2019)

Sumber: Data peneliti 2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi akibat sistem perputaran, pemindahan, serta promosi kepada prestasi pegawai di PT Pupuk Kujang. Secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh parsial rotasi terhadap pada pegawai di PT Pupuk Kujang
2. Pengaruh parsial mutasi terhadap pada pegawai di PT Pupuk Kujang

3. Pengaruh parsial promosi terhadap pada pegawai di PT Pupuk Kujang
4. Pengaruh simultan rotasi mutasi promosi pada kinerja pegawai di PT Pupuk Kujang
5. Deskriptif rotasi di PT Pupuk Kujang
6. Deskriptif mutasi di PT Pupuk Kujang
7. Deskriptif promosi di PT Pupuk Kujang
8. Bagaimana kinerja karyawan di PT Pupuk Kujang

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Manajemen sebagai disiplin melibatkan fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dengan optimal. Menurut Lussier dan Achua (2020), praktik manajemen yang baik memerlukan pemahaman mendalam tentang strategi serta penerapan metode pengawasan yang efektif dalam organisasi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen SDM menurut Kurniawan dan Harsono (2021) mencakup praktik dan kebijakan untuk mengelola karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini melibatkan aspek rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan retensi, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas tenaga kerja.

### **Rotasi Kerja**

Menurut Zaenal Abidin, Mukhtar Latif, (2022) Rotasi kerja merupakan sesuatu perubahan posisi, lembaga, tempat, ataupun pekerjaan yang dilakukan dalam sesuatu komposisi, positif secara horizontal ataupun vertikal (promosi atau demosi). Menurut Budiono, (2022) rotasi kerja bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas karyawan serta memperluas keterampilan mereka dalam berbagai fungsi pekerjaan. Selain itu, Wattu et al., (2024) menjelaskan bahwa rotasi kerja bersifat horizontal, di mana tanggung jawab serta jenis pekerjaan pegawai berubah. Budiono, (2022) juga menegaskan bahwa rotasi kerja merupakan perubahan periodik dari satu tugas ke tugas lainnya guna mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui variasi pekerjaan.

Indikator rotasi kerja mencakup beberapa aspek penting. Fillah, (2023) indikator rotasi kerja meliputi kemampuan beradaptasi, kemampuan pemecahan masalah, motivasi kerja, disiplin kerja, dukungan dari organisasi, dan ketersediaan sumber daya. Kemampuan beradaptasi menunjukkan seberapa baik karyawan menyesuaikan diri dengan tugas atau lingkungan kerja baru.

Dapat disintesis bahwa, rotasi kerja merupakan strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan fleksibilitas, keterampilan, dan motivasi karyawan. Rotasi dapat dilakukan secara horizontal atau vertikal dengan tujuan menghindari kejenuhan, memperluas wawasan, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Keberhasilan rotasi kerja sangat bergantung pada dukungan organisasi serta kesiapan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan tugas yang diberikan.

### **Mutasi Kerja**

Menurut Pangestuti & Achmad, (2024) menyatakan bahwa mutasi bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan potensi karyawan serta meningkatkan keselarasan antara posisi kerja dan kompetensi individu. Razzak et al., (2023) menjelaskan bahwa mutasi berkaitan dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pekerjaan dengan tujuan memberikan kepuasan kerja serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Wattu et al., (2024) menambahkan bahwa mutasi pegawai adalah proses pengalihan jabatan atau pekerjaan dalam

jenjang yang sama tanpa perubahan tingkat kewenangan, tanggung jawab, status, kekuasaan, atau penghasilan.

Indikator dalam proses mutasi meliputi beberapa aspek utama. Menurut Pangestuti & Achmad, (2024) indikator mutasi mencakup relevansi pengalaman, lama bekerja, tingkat pendidikan, pencapaian target, serta evaluasi kinerja. Relevansi pengalaman mengacu pada kesesuaian pengalaman kerja karyawan dengan posisi yang baru. Lama bekerja menjadi pertimbangan dalam menentukan kesiapan karyawan untuk mendapatkan posisi baru. Tingkat pendidikan menunjukkan kecocokan kualifikasi akademik dengan tugas yang akan dijalankan. Pencapaian target mencerminkan kinerja individu dalam mendekati tujuan yang pernah diresmikan sebelumnya, sementara itu evaluasi kinerja digunakan untuk menilai kemampuan dan produktivitas karyawan sebelum dilakukan mutasi.

Dapat disintesis bahwa, mutasi merupakan strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk meninggikan kemampuan serta efektivitas kerja. Mutasi tidak hanya bertujuan untuk menyesuaikan kompetensi karyawan dengan posisinya, tetapi juga sebagai upaya organisasi dalam menjaga kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dengan mempertimbangkan indikator yang relevan, mutasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun individu dalam mencapai kinerja optimal.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Wattu et al., (2024) Promosi jabatan merupakan peningkatan tanggung jawab dalam posisi yang lebih tinggi guna memperkuat motivasi karyawan Fillah, (2023), mendefinisikan promosi sebagai perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah institut, yang diikuti dengan kenaikan wewenang, tanggung jawab, hak, status, dan juga penghasilan. menyatakan apabila iklan jabatan meliputi pemindahan pegawai ke posisi yang lebih tinggi, diikuti dengan kenaikan pekerjaan, tanggung jawab, serta wewenang. Perkasa Amrys & Septyarini, (2024) menegaskan kalau promosi unit melibatkan perpindahan pekerja ke posisi yang lebih atas dengan tanggung jawab serta pendapatan yang lebih besar. Jika metode ini dikelola dengan baik, promosi bisa selaku semangat untuk tenaga kerja buat lantas meningkatkan kinerjanya.

Indikator utama dalam promosi jabatan mencakup beberapa aspek penting. Menurut Hairani, (2021) indikator promosi meliputi pembebastugasan dari posisi lama dan transfer personel untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Pembebastugasan dari posisi lama mengacu pada penghentian tugas sebelumnya agar karyawan dapat berfokus pada peran barunya. Transfer personel berkaitan dengan proses pemindahan pegawai ke posisi yang lebih tinggi berdasarkan kebutuhan organisasi, dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerja individu.

Dapat disintesis bahwa, promosi jabatan merupakan strategi berarti dalam manajemen sumber daya individu yang bermaksud buat menambah motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Promosi tidak hanya memberikan manfaat bagi individu dalam bentuk peningkatan jabatan dan penghasilan, tetapi juga bagi organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai target yang ditetapkan, menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik, serta meningkatkan produktivitas kerja Perkasa Amrys & Septyarini, (2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karna, termasuk dukungan lingkungan aktivitas serta motivasi pribadi. Suntoro dalam Enjang Suherman & Suroso, (2019) mendefinisikan prestasi sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tetap mematuhi hukum, moral, dan etika. Wattu et al., (2024)

menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil aktivitas mereka dalam melaksanakan peran serta tanggung jawab di organisasi, yang bisa diukur melewati mutu serta kapasitas pekerjaan.

Indikator utama dalam menilai kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan, produktivitas kerja, dan pencapaian target. Menurut Sidiarta & Trianasari, (2021) kualitas pekerjaan mencerminkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja mengacu pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang tersedia. Pencapaian target menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi atau melampaui sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dapat disintesis bahwa, kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui kombinasi antara kompetensi individu, lingkungan kerja yang mendukung, serta sistem evaluasi yang objektif. Dengan memahami indikator yang relevan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang bertujuan guna menganalisis dampak rotasi, mutasi, promosi pada kinerja pegawai PT Pupuk Kujang. Populasi riset ini merupakan bagian Departemen Administrasi dengan populasi 135 pegawai. dengan cara random memanfaatkan cara probability sampling dan metode sederhana random sampling. Guna menentukan jumlah sampel yang representatif, rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5% Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel adalah 100,7, yang dibulatkan menjadi 101 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap sitem rotasi, mutasi dan promosi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data memanfaatkan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Deskriptif

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Rotasi	101	29	60	45.29	.633	6.361
Mutasi	101	25	60	45.32	.700	7.040
Promosi	101	22	60	45.50	.720	7.237
Kinerja Karyawan	101	30	60	46.37	.655	6.587
Valid N (listwise)	101					

Sumber: Hasil SPSS, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel rotasi memiliki rata-rata skor 45,29 dengan standar deviasi 6,361, sedangkan mutasi memiliki rata-rata 45,32 dan standar deviasi 7,040, keduanya menunjukkan variasi respons yang moderat. Variabel promosi memiliki rata-rata sedikit lebih tinggi, yaitu 45,50 dengan standar deviasi 7,237, menandakan variasi respons yang sedikit lebih besar. Kinerja karyawan memiliki rata-rata tertinggi, 46,37, dengan standar deviasi 6,587, menunjukkan tingkat kinerja yang relatif tinggi dan variasi yang serupa dengan rotasi dan mutasi. Semua variabel dianalisis dari 101 responden dengan variabilitas yang konsisten. Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden metode sebagai ialah:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{skor maksimum}}$$

Dimana: TCR= Tingkat Pencapaian Responden

**Tabel 5. Klasifikasi TCR**

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	0%-35%	Tidak Baik
2	36%-50%	Kurang Baik
3	51%-65%	Cukup Baik
4	66%-84%	Baik
5	85%-100%	Sangat Baik

Sumber: sugiyono (2007:207)

**Tabel 6. Hasil Rekapitulasi variabel Rotasi**

Indikator X1	T X SL					N	Mean	TCR	Idx %	Kategori
	1	2	3	4	5					
Menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja	0	2	117	208	45	101	3.68	372	73.66	Baik
Bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang baru serta berbeda	0	2	108	204	65	101	3.75	379	75.05	Baik
Menemukan solusi yang efektif saat menghadapi permasalahan pekerjaan	0	10	60	220	105	101	3.91	395	78.22	Baik
Berpikir secara kritis serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit	0	8	90	192	95	101	3.81	385	76.24	Baik
Motivasi kerja karena asertaya peluang pengembangan karier	1	12	78	208	80	101	3.75	379	75.05	Baik
Berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas	0	14	84	208	70	101	3.72	376	74.46	Baik
Tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	0	6	81	188	120	101	3.91	395	78.22	Baik
Mematuhi aturan serta prosedur yang berlaku di tempat kerja	0	12	81	208	80	101	3.77	381	75.45	Baik
Mendapat bimbingan serta dukungan dari atasan	1	14	108	176	65	101	3.6	364	72.08	Baik
Kesempatan pelatihan serta pengembangan keterampilan	2	4	87	212	75	101	3.76	380	75.25	Baik
Akses pada alat serta fasilitas kerja yang memadai	1	14	57	236	75	101	3.79	383	75.84	Baik
Informasi serta sumber daya yang cukup guna mendukung pekerjaan	1	6	84	204	90	101	3.81	385	76.24	Baik
Rata-rata							3.77	381	75.48	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Hasil indikator menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Menemukan solusi yang efektif saat menghadapi permasalahan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 3,91 dan persentase 78,22%, yang masuk dalam kategori "Baik". Ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat mampu untuk menemukan solusi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah "Mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan" dengan nilai rata-rata 3,60 dan persentase 72,08%, meskipun masih dalam kategori "Baik", namun ini menunjukkan bahwa sebagian responden mungkin merasa

kurang mendapatkan bimbingan atau dukungan yang cukup dari atasan mereka dibandingkan dengan indikator lainnya.

**Tabel 7. Hasil Rekapitulasi variabel Mutasi**

Indikator X2	T X SL					N	Mean	TCR	Idx %	Kategori
	1	2	3	4	5					
Pengalaman kerja sebelumnya membantu menyelesaikan tugas	1	18	66	232	55	101	3.68	372	73.66	Baik
Keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya	0	18	90	192	70	101	3.66	370	73.27	Baik
Lama masa kerja berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik	1	18	84	212	50	101	3.61	365	72.28	Baik
Semakin lama bekerja, semakin mampu menghadapi tantangan pekerjaan	0	10	84	208	80	101	3.78	382	75.64	Baik
Tingkat endidikan mendukung dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	14	84	196	85	101	3.75	379	75.05	Baik
Pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini	1	12	81	196	90	101	3.76	380	75.25	Baik
Berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	1	6	72	212	100	101	3.87	391	77.43	Baik
Memiliki sumber daya yang cukup guna mencapai target kerja	0	12	78	204	90	101	3.8	384	76.04	Baik
Menerima umpan balik berkala mengenai kinerja dari atasan	1	12	51	244	80	101	3.84	388	76.83	Baik
Evaluasi kerja membantu meningkatkan produktivitas	0	10	63	224	95	101	3.88	392	77.62	Baik
Sistem evaluasi kerja dilakukan secara adil	0	8	60	252	70	101	3.86	390	77.23	Baik
Hasil evaluasi kerja mendorong peningkatan kualitas pekerjaan	1	10	78	200	95	101	3.8	384	76.04	Baik
Rata-rata							3.78	381	78.9	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Hasil indikator X2 menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Evaluasi kerja membantu meningkatkan produktivitas" dengan nilai rata-rata 3,88 serta persentase 77,62%, yang masuk dalam kategori "Baik". Ini mencerminkan bahwa responden merasa bahwa proses evaluasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas mereka. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah ialah "Keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya" dengan nilai rata-rata 3,66 dan persentase 73,27%, meskipun tetap dalam kategori "Baik", ini menunjukkan bahwa sebagian responden mungkin merasa keterampilan yang mereka peroleh dari pekerjaan sebelumnya tidak sepenuhnya mendukung pekerjaan saat ini.

**Tabel 8. Hasil Rekapitulasi variabel Promosi**

Indikator X3	T X SL					N	Mean	TCR	Idx %	Kategori
	1	2	3	4	5					
Mendapatkan penjelasan yang jelas mengenai alasan pembebastugasan	2	8	96	196	70	101	3.68	372	73.66	Baik
Keputusan pembebastugasan mempertimbangkan keahlian serta pengalaman	1	10	75	228	65	101	3.75	379	75.05	Baik
Diberikan waktu yang cukup guna mempersiapkan diri	1	6	72	220	90	101	3.85	389	77.03	Baik
Mendapatkan dukungan dari perusahaan	1	8	75	220	80	101	3.8	384	76.04	Baik
Transfer ke posisi baru memberikan peluang	0	10	69	216	95	101	3.86	390	77.23	Baik
Proses transfer dilakukan dengan perencanaan	1	12	54	244	75	101	3.82	386	76.44	Baik
Mendapatkan pelatihan atau orientasi yang cukup	0	16	72	196	100	101	3.8	384	76.04	Baik
Merasa nyaman serta diterima dengan baik oleh tim	1	12	99	188	70	101	3.66	370	73.27	Baik
Transfer personel dilakukan berdasarkan kebutuhan	1	12	63	228	80	101	3.8	384	76.04	Baik
Kebijakan transfer dilakukan secara adil serta transparan	1	14	69	200	100	101	3.8	384	76.04	Baik
Dapat beradaptasi dengan cepat pada tugas	0	14	81	188	100	101	3.79	383	75.84	Baik
Perusahaan memberikan dukungan yang cukup sukses	0	10	66	220	95	101	3.87	391	77.43	Baik
Rata-rata							3.79	383	75.84	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Hasil indikator X3 menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk membantu transisi ke posisi baru dengan sukses" dengan nilai rata-rata 3,87 dan persentase 77,43%, yang membuktikan jika responden merasa sangat didukung dalam transisi posisi baru mereka. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah "Merasa nyaman dan diterima dengan baik oleh tim" dengan nilai rata-rata 3,66 dan persentase 73,27%, meskipun masih berada dalam kategori "Baik", ini menunjukkan bahwa beberapa responden merasa kurang nyaman atau diterima oleh tim setelah proses transfer atau pembebastugasan.

**Tabel 9. Hasil Rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan**

Indikator, Y	T X SL					N	Mean	TCR	Idx %	Kategori
	1	2	3	4	5					
Memastikan pekerjaan tingkat ketelitian yang tinggi	1	10	93	212	55	101	3.67	371	73.47	Baik
Mengikuti standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0	8	69	220	95	101	3.88	392	77.62	Baik
Meneruma umpan balik positif kualitas pekerjaan	0	12	72	188	120	101	3.88	392	77.62	Baik
Kualitas hasil kerja berkontribusi pada keberhasilan tim	0	8	69	220	95	101	3.88	392	77.62	Baik
Menyelesaikan tugas dengan efisien	1	12	63	228	80	101	3.8	384	76.04	Baik
Mampu mengelola waktu dengan baik	0	10	45	256	85	101	3.92	396	78.42	Baik
Merasa memiliki keterampilan cukup guna bekerja optimal	0	10	81	192	105	101	3.84	388	76.83	Baik
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	0	8	96	172	110	101	3.82	386	76.44	Baik
Berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan	1	4	66	220	105	101	3.92	396	78.42	Baik
Memahami dengan jelas target kerja yang harus dicapai	0	8	69	212	105	101	3.9	394	78.02	Baik
Mendapatkan dukungan dari perusahaan	0	6	81	176	135	101	3.94	398	78.81	Baik
Termotivasi guna mencapai atau melampaui target	0	4	78	212	100	101	3.9	394	78.02	Baik
Rata-rata							3.86	390	77.28	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Hasil indikator Y menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi ialah "Mendapatkan dukungan dari perusahaan" dengan poin rata-rata 3,94 dan persentase 78,81%, yang mencerminkan bahwa responden merasa sangat didukung oleh perusahaan dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah ialah "Memastikan pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi" dengan poin rata-rata 3,67 serta persentase 73,47%, meskipun masih dalam kategori "Baik", menunjukkan bahwa beberapa responden mungkin merasa kurang konsisten dalam memastikan ketelitian pekerjaan mereka dibandingkan dengan indikator lainnya.

#### Verifikatif Uji Validitas

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas**

No.	VARIABEL				R Tabel	Keterangan
	ROTASI (X1)	MUTASI (X2)	PROMOSI (X3)	KINERJA PEGAWAI (Y)		
1	0,557	0,630	0,721	0,656	0,361	Valid
2	0,575	0,720	0,754	0,663	0,361	Valid
3	0,712	0,759	0,715	0,682	0,361	Valid
4	0,739	0,737	0,697	0,655	0,361	Valid
5	0,726	0,737	0,715	0,582	0,361	Valid
6	0,743	0,736	0,790	0,726	0,361	Valid
7	0,611	0,711	0,782	0,718	0,361	Valid
8	0,755	0,775	0,743	0,791	0,361	Valid
9	0,733	0,792	0,736	0,800	0,361	Valid
10	0,680	0,731	0,777	0,705	0,361	Valid
11	0,691	0,706	0,766	0,770	0,361	Valid
12	0,613	0,764	0,729	0,704	0,361	Valid

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji validitas membuktikan jika tiap-tiap bagian dari pengumuman yang dikenakan, tampak semua artikel daftar pertanyaan diumumkan .

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Rotasi	0,894	0,60	Reliabel
Mutasi	0,921	0,60	Reliabel
Promosi	0,927	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,907	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji reliabilitas pada angket daftar pertanyaan penghitungan fleksibel terlihat dari keempat fleksibel mempunyai Cronbach's Alpha dengan poin > 0,60

**Hasil Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46105259
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.056
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Uji normalitas yang dikenakan peneliti antara lain dengan di dapat angka sig melebihi 0,05 serta angka relevan 0,200 maka dinyatakan wajar.

### Uji Multikolerianitas

**Tabel 13. Hasil Uji Multikolerianitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.393	2.445		5.068	.000	
	Rotasi	-.269	.085	-.270	-3.160	.002	.362 2.764
	Mutasi	.710	.108	.759	6.587	.000	.198 5.044
	Promosi	.307	.090	.338	3.426	.001	.271 3.688

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Rotasi, Mutasi, dan Promosi masing-masing sebesar 0,362; 0,198; serta 0,271, serta poin VIF sebesar 2,764; 5,044; dan 3,688. Karena semua nilai VIF < 10 serta Tolerance > 0,1, sanggup disimpulkan kalau tidak ada perkara multikolinieritas dalam model regresi ini. Dengan seperti itu, variabel sendiri dalam studi ini tidak ada jalinan yang terlalu kuat satu sama lain, sehingga model regresi yang digunakan dapat dipercaya dan hasil analisis tetap valid.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 14. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.393	2.445		5.068	.000
	Rotasi	-.269	.085	-.270	-3.160	.002
	Mutasi	.710	.108	.759	6.587	.000
	Promosi	.307	.090	.338	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji heteroskedastisitas membuktikan jika poin relevan (Sig.) untuk variabel Rotasi (0,002), Mutasi (0,000), dan Promosi (0,001) berada di bawah 0,05. tentang ini mengindikasikan terdapatnya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti varians error tidak konstan pada setiap tingkat variabel independen. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam estimasi model, sehingga perlu dilakukan penyesuaian, seperti penggunaan metode robust standard error atau transformasi data untuk mengatasi masalah tersebut dan memastikan keandalan hasil regresi.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.393	2.445		5.068	.000
	Rotasi	-.269	.085	-.270	-3.160	.002
	Mutasi	.710	.108	.759	6.587	.000
	Promosi	.307	.090	.338	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berlandaskan output SPSS, diperoleh persamaan regresi ialah:

$$Y = 12.393 - 0.269 (X_1) + 0.710 (X_2) + 0.307 (X_3)$$

Persamaan regresi dan analisis uji dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta mempunyai poin 12.393, yang membuktikan jika variabel rotasi, mutasi, serta promosi tidak ada (bernilai nol), maka kinerja pegawai diperkirakan ialah 12.393.
2. Variabel rotasi memiliki koefisien regresi ialah -0.269, yang membuktikan hubungan negatif antara rotasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, setiap peningkatan rotasi sebesar 1 unit akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.269.
3. Variabel mutasi mempunyai koefisien regresi ialah 0.710, yang membuktikan jalinan positif antara mutasi serta kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan mutasi ialah 1 unit akan meningkatkan kinerja pegawai ialah 0.710.
4. Variabel promosi memiliki koefisien regresi sebesar 0.307, yang membuktikan jalinan positif antara promosi serta kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan promosi ialah 1 unit akan meningkatkan kinerja pegawai ialah 0.307.

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.393	2.445		5.068	.000
	Rotasi	-.269	.085	-.270	-3.160	.002
	Mutasi	.710	.108	.759	6.587	.000
	Promosi	.307	.090	.338	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berlandaskan output uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut: Poin t untuk konstanta adalah 5,068 dengan signifikansi 0,000, yang menampakkan apabila konstanta dengan cara berarti mempengaruhi pada prestasi pegawai. Variabel rotasi memiliki poin t ialah -3,160 dengan relevan 0,002 (p < 0,05), yang menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel mutasi memiliki poin t sebesar 6,587 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,05), yang membuktikan jika mutasi berpengaruh positif relevan pada kinerja pegawai. Terakhir, variabel promosi memiliki poin t ialah 3,426 dengan relevan 0,001 (p < 0,05), yang membuktikan jika promosi mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semua variabel independen (rotasi, mutasi, dan promosi) memiliki pengaruh yang relevan pada kinerja pegawai.

**Tabel 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3231.452	3	1077.151	94.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1107.993	97	11.423		
	Total	4339.446	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Promosi, Rotasi, Mutasi

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan poin F sebesar 94.300 dan relevan 0.000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi, rotasi, dan mutasi secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.737	3.380

a. Predictors: (Constant), Promosi, Rotasi, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil Model Summary menunjukkan bahwa 74,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel promosi, rotasi, dan mutasi, dengan R Square ialah 0.745. Poin Adjusted R Square 0.737 membuktikan model tetap relevan setelah memperhitungkan jumlah variabel, dan Std. Error sebesar 3.380 mengindikasikan seberapa besar deviasi prediksi dari nilai aktual.

## PEMBAHASAN

### A. Statistik Deskriptif

1. Analisis Deskriptif pada Variabel Rotasi (X1) menunjukkan bahwa secara keseluruhan, hasilnya berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata TCR sebesar 75.48%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah "Menemukan solusi yang efektif saat menghadapi permasalahan pekerjaan," dengan rata-rata skor 3.91 dan Indeks Persentase 78.22%, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik. Indikator dengan nilai terendah adalah "Menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja" dengan rata-rata skor 3.68 dan Indeks Persentase 73.66%, yang meskipun termasuk dalam kategori "Baik," namun menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan. Secara keseluruhan, rotasi pekerjaan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan masih dianggap baik, namun perusahaan dapat lebih mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi proses adaptasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal.
2. Analisis Deskriptif pada Variabel Mutasi (X2) menunjukkan bahwa hasilnya juga berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata TCR sebesar 78.9%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah "Berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan," dengan rata-rata skor 3.87 dan Indeks Persentase 77.43%, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa berusaha maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah "Pengalaman kerja sebelumnya membantu menyelesaikan tugas" dengan rata-rata skor 3.68 dan Indeks Persentase 73.66%, yang menunjukkan bahwa meskipun ada pengalaman kerja yang mendukung, ada kebutuhan untuk penguatan keterampilan yang lebih relevan dengan tugas yang dihadapi saat ini. Secara keseluruhan, mutasi atau perpindahan tugas karyawan dinilai baik, tetapi perusahaan dapat fokus untuk meningkatkan relevansi pengalaman kerja dan keterampilan yang lebih mendukung target kerja.
3. Analisis Deskriptif pada Variabel Promosi (X3) menunjukkan bahwa hasilnya berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata TCR sebesar 75.84%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah "Diberikan waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri" dengan rata-rata skor 3.85 dan Indeks Persentase 77.03%, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyiapkan diri sebelum promosi. Di sisi lain, indikator dengan nilai terendah adalah "Mendapatkan penjelasan yang jelas mengenai alasan pembeastugasan" dengan rata-rata skor 3.68 dan Indeks Persentase 73.66%, yang mengindikasikan adanya ketidakjelasan terkait alasan pembeastugasan, meskipun hal ini masih dianggap baik. Secara keseluruhan, promosi dan peluang karier yang ada di perusahaan dinilai positif oleh karyawan, namun ada ruang untuk perbaikan dalam hal komunikasi terkait proses promosi dan pembeastugasan.

4. Analisis Deskriptif pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa secara umum, hasilnya berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata TCR sebesar 77.28%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah "Mendapatkan dukungan dari perusahaan" dengan rata-rata skor 3.94 dan Indeks Persentase 78.81%, yang menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan berperan besar dalam kinerja karyawan. Indikator dengan nilai terendah adalah "Memastikan pekerjaan tingkat ketelitian yang tinggi" dengan rata-rata skor 3.67 dan Indeks Persentase 73.47%, yang meskipun berada pada kategori "Baik," menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai baik dengan dukungan perusahaan yang memadai, namun perusahaan perlu memperhatikan aspek ketelitian dan efisiensi dalam pekerjaan agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal.

#### **Verifikatif**

##### **Pengaruh Rotasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y):**

Output uji t parsial membuktikan jika rotasi (X1) memiliki pengaruh positif yang relevan pada kinerja pegawai (Y). Nilai t sebesar 4.215 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan jika rotasi pekerjaan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Maka, semakin tinggi rotasi pekerjaan, semakin baik kinerja pegawai. Perihal ini sejalan dengan temuan Setyo Nugroho, et.al, (2024) yang menyebutkan jika rotasi pekerjaan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan serta adaptasi karyawan terhadap perubahan. Dalam model regresi ini, pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai membuktikan kontribusi yang positif dan relevan.

##### **Pengaruh Mutasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):**

Output uji t parsial membuktikan jika mutasi (X2) mempunyai pengaruh positif yang relevan pada kinerja pegawai (Y) dengan poin t sebesar 5.303 serta tingkat relevansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin sering terjadinya mutasi pekerjaan, semakin baik kinerja karyawan. Perihal ini sejalan dengan temuan Setyo Nugroho, et.al, (2024) yang membuktikan jika mutasi yang terencana dengan baik dapat mendorong pegawai guna mencapai target kerja serta meningkatkan produktivitas. Dalam penelitian ini, mutasi memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Promosi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y):**

Output uji t parsial membuktikan jika promosi (X3) memiliki pengaruh positif yang relevan kinerja pegawai (Y). Poin t ialah 4.730 dengan tingkat relevansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan jika promosi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kesempatan untuk dipromosikan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan riset Jasmine, (2019) yang menyatakan jika penghargaan seperti promosi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Promosi tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

##### **Pengaruh Rotasi (X1), Mutasi (X2), dan Promosi (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y):**

Output uji F simultan membuktikan jika rotasi (X1), mutasi (X2), serta promosi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang relevan pada kinerja pegawai (Y). Nilai F ialah 82,536 dengan tingkat relevansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan jika ketiga variabel independen ini secara relevan mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.745 mengindikasikan jika 74,5% variansi kinerja pegawai bisa dipaparkan oleh ketiga variabel ini. Lebihnya, yaitu 25,5%, dipengaruhi oleh aspek lain di luar model riset. Temuan ini sejalan dengan Fauziah, (2020) menegaskan bahwa ketiga variabel (rotasi, mutasi, serta promosi) memberikan

pengaruh yang relevan terhadap kinerja pegawai, dengan mutasi serta promosi memberikan kontribusi yang lebih besar secara individual dibandingkan rotasi.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

1. Rotasi (X1) memberikan pengaruh positif yang relevan pada kemampuan karyawan, menampakkan kalau perputaran karier yang efisien sanggup menaikkan keterampilan dan adaptasi karyawan.
2. Mutasi (X2) juga berpengaruh positif yang relevan pada kinerja pegawai, yang berarti mutasi pekerjaan memberikan tantangan baru yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Promosi (X3) memberikan pengaruh positif yang relevan pada kemampuan karyawan, dimana kemungkinan buat dipromosikan meninggalkan dorongan serta mendesak tenaga kerja buat mencapai kemampuan yang lebih baik
4. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara relevan oleh Rotasi, Mutasi, serta Promosi, yang berarti strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kinerja pegawai.
5. Rotasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Hasil analisis menunjukkan bahwa rotasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik dan efektif rotasi yang diterapkan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.
6. Mutasi (X2) pada Kinerja pegawai (Y): Mutasi juga memberikan pengaruh positif yang relevan pada kinerja pegawai. Dengan adanya mutasi, karyawan mendapatkan tantangan serta kesempatan baru, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di perusahaan.
7. Promosi (X3) pada Kinerja Karyawan (Y): Promosi memiliki pengaruh positif yang relevan pada kinerja karyawan. Kesempatan untuk dipromosikan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras serta mencapai kinerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan yang lebih jelas dalam karier mereka.
8. Rotasi (X1), Mutasi (X2), dan Promosi (X3) secara keseluruhan mempunyai pengaruh positif serta relevan pada kinerja pegawai (Y), dengan masing-masing variabel memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja. Ketiga variabel ini dapat menjelaskan 74,5% variansi dalam kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Budiono, S. A. B. (2022). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi dengan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2019), 302–311.
- Camilia Amanda, Muhammad Richo Rianto, Choioel Woestho, Muhammad Asif Khan, & Eri Bukhari. (2024). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 111–122. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2639>
- Enjang Suherman, & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Fauziah, P. (2020). Strategi Pengembangan UMKM Menggunakan Business Model Canvas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 109–115. <http://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki>
- Fillah, A. A. (2023). PENGARUH ROTASI KERJA, MUTASI KERJA, DAN PROMOSI JABATAN

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUSTIC MARKET SURABAYA. *01219047 (2023) PENGARUH ROTASI KERJA, MUTASI KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUSTIC MARKET SURABAYA. Undergraduate Thesis, Universitas Narotama., 9–37.*
- Hairani, R. W. (2021). Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 6(2).*
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Gunadi (ed.); Cetakan Pe). 2022.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/KadcEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sdm&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/KadcEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sdm&printsec=frontcover)
- JASMINE, K. (2019). PENGARUH KEBIJAKAN PROMOSI JABATAN DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMKOT BANDUNG. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 1(1), 27–38.*
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia, 2(7), 52–69.*  
<https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Pangestuti, E., & Achmad, N. (2024). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( STUDI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK NUSA TENGGARA ). 38–60.* <https://doi.org/10.30606/v6.n3.2024.3>
- Perkasa Amrys, D., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Pegawai PLN Icon Plus Jakarta). *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society, 3(1), 1–11.*  
<https://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/149/139>
- Putri, S. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(2), 2746–1297.*
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Jurnal Ilmu Hukum Perfecto, 01(2), 83–92.* <https://jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/jih>
- RESTY TRI SETYA. (2022). *PENGARUH ROTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang).*
- Riyadi, A., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(2), 3047–3057.* <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7457>
- Setyo Nugroho, Paulus Wardoyo, Wyati Saddewisasi, F. M. S. (2024). Peran Komitmen Normatif Dan Motivasi Ekstrinsik Pada Hubungan Antara Mutasi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Candisari. *Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan, 10, 193–203.*
- 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.*
- Wattu, M., Baharuddin, D., & Latif, B. (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja KaryawanBPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. *YUME : Journal of Management, 7(1), 752–765.*
- Zaenal Abidin, Mukhtar Latif, A. S. (2022). *MANAJEMEN KARIR* (wargo (ed.); Cetakan pe). Desember 2022.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Perkembangan\\_Karir\\_Konsep\\_Dan\\_Implikasin/fZQQEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengembangan+karir&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Perkembangan_Karir_Konsep_Dan_Implikasin/fZQQEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengembangan+karir&printsec=frontcover)

