

## PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KOTA PALU

*The Effect Of Mutation and Rotation On Employee Performance at The BPJS  
Employment Office Palu City Branch*

Andi Triayu Sartika <sup>1)</sup>, Nurman <sup>2)</sup>, Uhud Darmawan Natsir <sup>3)</sup>, Burhanuddin <sup>4)</sup>, Ahmad Ali <sup>5)</sup>

Email: [atriayusartika@gmail.com](mailto:atriayusartika@gmail.com) <sup>1)</sup>, [nurman@gmail.com](mailto:nurman@gmail.com) <sup>2)</sup>,

[uhud.darmawan.natsir@gmail.com](mailto:uhud.darmawan.natsir@gmail.com) <sup>3)</sup>, [dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id) <sup>4)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar  
Jl. A.P. Pettarani Makassar, Kode Pos 90221

### Abstract

*Employee performance is one aspect that must be considered in a company. This study aims to test whether Mutation and Rotation Variables affect Employee Performance at the BPJS Employment Office Palu City Branch. The population in the study was 50 employees. While the sample in the study was employees who received mutations and rotations as many as 36 employees. The data collection technique used is a questionnaire. The collected data is analyzed and then fed into multiple linear regression equations. The findings in this study show that some Mutation Variables have a negative insignificant effect on Employee Performance at the BPJS Employment Office Palu City Branch. Conversely, the Rotation Variable shows partial results that Rotation has a positive and significant effect on Employee Performance at the BPJS Employment Office Palu City Branch. While the simultaneous results show that the Mutation Variable and the Rotation Variable together have a positive and significant effect on Employee Performance at the BPJS Employment Office Palu City Branch.*

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

### Abstrak

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah Variabel Mutasi dan Rotasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah karyawan yang menerima mutasi dan rotasi sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian Variabel Mutasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Sebaliknya, Variabel Rotasi menunjukkan hasil parsial bahwa Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Sedangkan hasil serentak menunjukkan bahwa Variabel Mutasi dan Variabel Rotasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu.

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

### PENDAHULUAN

Semua instansi pemerintah selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan merupakan salah satu aset yang harus dikelola, dipelajari, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan dapat menghasilkan kreativitas dan inovasi yang akan membantu sebuah instansi atau perusahaan menghasilkan keuntungan dan mencapai tujuan tertentu. Agar tujuan instansi atau perusahaan tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen

seseorang dalam aktivitas instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, instansi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi berapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik berkualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap Instansi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan (Deni, 2018)

Dengan demikian, apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja instansi atau perusahaan yang baik pula. Namun, kadang kalakinerja karyawan mengalami perubahan kinerja terhadap suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Hal tersebut sering terjadi disebabkan terlalu lamanya seorang karyawan bekerja di satu macam pekerjaan saja, yang dapat mengakibatkan kebosanan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangkan kebosanan dan kejenuhan para karyawan dalam pekerjaan, perusahaan atau instansi sering melakukan rotasi dan mutasi kerja pada karyawan.

Rotasi kerja adalah perpindahan jabatan seorang karyawan yang dilakukan di tempat yang sama. Rotasi kerja dilakukan perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain rotasi kerja, perusahaan atau instansi sering juga melakukan mutasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya. Mutasi kerja adalah perubahan pada seseorang karyawan seperti pemindahan, pengangkatan jabatan karyawan, pemberhentian, pensiunan, dan lain-lain (Fauziah, 2016).

Setiap perusahaan pasti akan melakukan rotasi dan mutasi kerja pada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, salah satu perusahaan yang biasa melakukan rotasi dan mutasi kerja adalah kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sejak akhir 2019 secara resmi menggunakan nama panggilan BPJAMSOSTEK, merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai lembaga negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan jaminan sosial merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja berupa uang tunai sebagai pengganti atas berkurangnya penghasilan yang diterima dan pelayanan sebagai ganti rugi atau pelayanan atas peristiwa yang terjadi berupa kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan sebagai simpanan di hari tua. Jaminan sosial tenaga kerja memang sudah seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja ataupun buruh. Pemerintah telah mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM), dan adanya UU Cipta kerja maka BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program terbaru yaitu JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) yang jaminannya berupa informasi lowongan pekerjaan, pelatihan kerja, dan jaminan berupa uang tunai.

Berikut data jumlah karyawan yang dirotasi dan dimutasi pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang kota Palu tahun 2020-2021.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan Yang Dirotasi Dan Dimutasi Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu Tahun 2020-2022**

No	Tahun	2020			2021			2022		
		Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan		
		Mutasi dari Kacab Palu	Mutasi ke kacab palu	Rotasi di kacab palu	Mutasi dari Kacab Palu	Mutasi ke kacab palu	Rotasi di kacab palu	Mutasi dari Kacab Palu	Mutasi ke kacab palu	Rotasi di kacab palu
1.	Januari									
2.	Februari	1				1	1	2		
3.	Maret	2	1	1						
4.	April							2	1	1
5.	Mei		1	1	1					
6.	Juni								1	1
7.	Juli					1	1			
8.	Agustus	1			1			1		
9.	September	1								
10.	Oktober		1	1					1	1
11.	November							1		
12.	Desember	3	1	2	1					

*Sumber : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu.*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 dibulan Februari terdapat 1 karyawan dimutasi dari Kacab Palu, kemudian pada bulan Maret terdapat 2 karyawan yang dimutasi dari kacab palu dan terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di kacab palu, pada bulan Mei terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di kacab palu, pada bulan Agustus terdapat 1 karyawan dimutasi dari Kacab Palu, pada bulan September terdapat 1 karyawan dimutasi dari Kacab Palu, pada bulan oktober terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di Kacab Palu, pada bulan Desember terdapat 3 karyawan yang dimutasi dari kacab Palu dan 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 2 karyawan yang dirotasi di Kacab Palu.

Pada tahun 2021, pada bulan Februari terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di Kacab Palu, pada bulan Mei terdapat 1 karyawan yang dimutasi dari Kacab Palu, pada bulan Juli terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di Kacab Palu, pada bulan Agustus terdapat 1 karyawan yang dimutasi dari Kacab Palu, dan pada bulan Desember terdapat 1 karyawan yang dimutasi dari Kacab Palu.

Pada tahun 2022, pada bulan Februari terdapat 2 karyawan yang dimutasi dari kacab palu, pada bulan April terdapat 2 karyawan yang dimutasi dari kacab palu dan terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di kacab palu, pada bulan Juni terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di kacab palu, pada bulan Agustus terdapat 1 karyawan yang dimutasi dari kacab palu, pada bulan oktober terdapat 1 karyawan yang dimutasi ke kacab palu dan 1 karyawan yang dirotasi di kacab palu, pada bulan November terdapat 1 karyawan yang dimutasi dari kacab palu.

Hal tersebut menunjukkan bahwa didalam kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang kota Palu diperlukan mutasi dan rotasi kerja pada karyawan, untuk menghindari kebosanan atau kejenuhan seorang karyawan saat melaksanakan tugas kantor dan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi asosiastif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan serta data lain yang hubungannya dengan penelitian ini.

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu, Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mutasi (X1 dan Rotasi (X2). Sedangkan Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS ketengakerjaan Cabang Kota Palu sebanyak 50 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling populasi yaitu teknik penarikan sampel dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami mutasi dan rotasi sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.971	4.226		5.672	.000		
Mutasi	-.248	.143	-.248	-1.740	.091	.910	1.098
Rotasi	.937	.206	.650	4.558	.000	.910	1.098

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.971	4.226		5.672	.000		
Mutasi	-.248	.143	-.248	-1.740	.091	.910	1.098
Rotasi	.937	.206	.650	4.558	.000	.910	1.098

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 23,971 - 0,248X_1 + 0,937X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 23,971 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Mutasi dan Rotasi) maka Kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 23,971 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kepuasan tetap menghasilkan 23,971.
2. Nilai koefisien siregresi X1 sebesar -0,248 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Mutasi) akan mengurangi Kinerja karyawan sebesar 0,248 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
3. Nilai koefisien siregresi X2 sebesar 0,937 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Rotasi) akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,937 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Korelasi dan Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.351	2.87973	1.924

a. Predictors: (Constant), Rotasi, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,623, berada pada interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Mutasi dan Rotasi) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,388 atau 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 38,8%. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji-t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.971	4.226		5.672	.000		
	Mutasi	-.248	.143	-.248	-1.740	.091	.910	1.098
	Rotasi	.937	.206	.650	4.558	.000	.910	1.098

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Hipotesis 1 (Mutasi terhadap Kinerja)**

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Mutasi (X1) sebesar 0,091. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima.

**Uji Hipotesis 2 (Rotasi terhadap Kinerja)**

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Rotasi (X2) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji-F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.559	2	86.779	10.464	.000 <sup>b</sup>
Residual	273.663	33	8.293		
Total	447.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi, Mutasi

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi dan Rotasi secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

## B. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Hasil penelitian yang didasari pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Mutasi (X1) dan Rotasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Pengaruh tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat yang berarti bahwa dua variabel bebas tersebut merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji parsial hasil penelitian ini menemukan bahwa:

### 1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa mutasi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Arah pengaruh juga menunjukkan bahwa mutasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan dimutasi maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil tersebut dapat dijelaskan dari hasil analisis jawaban responden bahwa variabel mutasi diukur dengan 4 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki indeks tertinggi terdapat pada pernyataan ke-3 yaitu mutasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan indeks sebesar 80,56%. Sedangkan pernyataan yang memiliki indeks terendah terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu mutasi dilakukan perusahaan berdasarkan dengan pengalaman yang sesuai dengan bidangnya dengan indeks sebesar 64,44%. Hal ini menunjukkan bahwa pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu dalam melakukan mutasi dilakukan dengan kebutuhan perusahaan tanpa melihat kesesuaian pengalaman dan bidang yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan jika penempatan mutasi yang diharapkan karyawan sesuai dengan harapannya. Namun, sebaliknya dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun jika penempatan yang baru tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Kondisi di atas menjadi alasan mengapa pengaruh mutasi menjadi variabel yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam hal ini kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu melakukan mutasi atas kebutuhan perusahaan saja tanpa melihat kondisi kesesuaian karyawan di tempat baru nantinya. Jika kondisi ini terus dilakukan maka akan mengakibatkan dampak yang sangat buruk terhadap kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya melakukan mutasi dengan mempertimbangkan kemampuan dan kesesuaian ditempatkan baru sehingga karyawan yang mendapatkan mutasi mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap lingkungan kerja yang baru. Pengaruh negatif ini tidak signifikan karena mutasi adalah salah satu faktor pengembangan karyawan. Kondisi negatif terjadi karena butuhnya pembiasaan karyawan pada lingkungan yang baru sehingga kinerja karyawan dapat menjadi terganggu. Namun kondisi ini dapat kembali meningkatkan kinerja karyawan ketika karyawan telah beradaptasi dan merasa nyaman dengan lingkungan barunya, maka karyawan akan mendapatkan pengembangan, kompetensi, dan pengalaman yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ela Suparinah (2018) dengan judul Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paseer Utara. Berdasarkan uji t (parsial) variabel mutasi sebesar t hitung 4,377 artinya variabel mutasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Rotasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu. Arah pengaruh menunjukkan bahwa rotasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang artinya, jika karyawan dirotasi ke bidang lain maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden dapat dijelaskan bahwa variabel pernyataan diukur dengan 5 item pernyataan, dari pernyataan tersebut di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki nilai indeks tertinggi terdapat pada pernyataan ke-5 yaitu saya memiliki

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan indeks sebesar 92,78%. Sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan ke-3 yaitu rotasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan indeks sebesar 77,22%. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu merasa rotasi dilakukan tidak melihat kebutuhan organisasi..

Kondisi di atas menunjukkan bahwa rotasi atau pertukaran karyawan secara internal mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena perpindahan karyawan masih dilakukan di internal kantor. Sehingga tidak membutuhkan adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Rotasi juga mampu meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Sari, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 7 cabang Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel Rotasi kerja (X1) Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai  $> 5.626 > 2.0261$  dan  $(sig = 0,000 < 0,050)$ , maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian artinya terjadi hubungan signifikan antara Rotasi kerja dengan kinerja karyawan. Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik atau pun tabel. Untuk grafik dapat mengikuti format untuk diagram dan gambar.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis dapat memberikan kesimpulan yaitu :

1. Mutasi secara parsial memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palu.
2. Rotasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palu.
3. Mutasi dan Rotasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palu.

### B. Saran

Adapun saran yang peneliti dapat berikan kepada pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini yaitu :

1. Mutasi pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palu sebaiknya dilakukan dengan melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap karyawan. Pemberian mutasi dilakukan disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan serta kecocokan karyawan di kantor baru. Sehingga karyawan mampu melakukan adaptasi dengan cepat agar kinerja tidak mengalami penurunan.
2. Sistem Rotasi pegawai juga harus dilakukan dengan dasar kesesuaian kompetensi karyawan dan harus dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan rotasi agar terjadi keseimbangan antar divisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Ela Suparinah. 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waaru KALTIM Plantation di Penajam Paser Utara. *Administrasi Bisnis*, Volume Volume 6, Nomor 2, Hal 425-438.
- Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Maya Sari, Onsardi, Terza Arianto. 2020. Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. 11-41-1-PB.

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.