

Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sulawesi Tenggara

Iman M Amin[✉] Bahar Sinring[✉] Asdar Djamereng[✉]

¹Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 55 responden yang merupakan pegawai dari 4 Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan yang tersebar di Provinsi Sulawesi Tenggara. 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 pegawai. Dan juga secara simultan variabel rotasi, mutasi, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dari 3 variabel dimaksud yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel mutasi.

Kata kunci: Rotasi, Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai.

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

Abstract

This study aims to examine the Effect of Rotation, Mutation and Promotion on Employee Performance at the Southeast Sulawesi Branch of BPJS Ketenagakerjaan. The data in this study were obtained from employees who were respondents. This study uses primary data by conducting direct research in the field by providing questionnaires/question sheets to 55 respondents who are employees from 4 Branch Offices of BPJS Ketenagakerjaan at the Southeast Sulawesi Province. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially, the rotation, mutation, and promotion variables have a positive and significant effect on employee performance. And also simultaneously the rotation, mutation, and promotion variables have a positive and significant effect on employee performance. Of the 3 variables, the most dominant influence on performance is the mutation variable.

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

Copyright (c) 2025 Iman M Amin

✉ Corresponding author : imanmamin@gmail.com

Email Address : imanmamin@gmail.com, bahar.sinring@umi.ac.id, asdar.djamereng@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia 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 perlindungan sosial yang meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan terhadap pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai seperti pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia 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 karyawan 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 Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia 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 Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Daerah. Ini adalah salah satu dari berbagai peraturan terkait sumber daya manusia 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 karyawan. 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.

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.

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 pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara 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 Cabang Sulawesi Tenggara tahun 2019-2023. Kegiatan pra penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keadaan pencapaian kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan). Tingkat penilaian pencapaian kinerja dilakukan berdasarkan sistem penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan praktek kepemimpinan dengan kriteria adalah Pegawai Berkinerja Sangat Baik (PBSB), Pegawai Berkinerja Baik (PBB), Pegawai Berkinerja Cukup Baik (PBCB), dan Pegawai Berkinerja Kurang Baik (PBKB), seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Penilaian Capaian Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara Tahun 2019-2023

NO.	JUMLAH	PBSB		PBB		PBCB		PBKB	
		F	%	F	%	F	%	F	%
2019	55	18	32,73	17	30,91	20	36,36	0	0
2020	55	17	30,91	27	49,09	11	20,00	0	0
2021	55	17	30,91	23	41,82	15	27,27	0	0
2022	55	21	38,18	18	32,73	16	29,09	0	0
2023	55	13	23,64	34	61,82	8	14,55	0	0

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Tenggara Tahun 2025.

Keterangan :

PBSB : Pegawai Berkinerja Sangat Baik

PBB : Pegawai Berkinerja Baik

PBCB : Pegawai Berkinerja Cukup Baik

PBKB : Pegawai Berkinerja Kurang Baik

F : Frekuensi

% : Persentase

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai berkinerja dari tahun 2019 sampai 2023 tidak stabil/fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah pegawai berkinerja baik yaitu 17 orang (30,91%) kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 27 orang (49,09%), tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 23 orang (41,82%), tahun 2022 kembali terjadi penurunan menjadi 18 orang (32,72%), dan tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup signifikan menjadi 34 orang (61,82%). Demikian halnya kriteria PBSB (Pegawai Berkinerja Sangat Baik) dan PBCB (Pegawai Berkinerja Cukup Baik) capaian kinerja fluktuatif sedangkan kriteria PBKB (Pegawai

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 Cabang Sulawesi Tenggara. 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 pegawai. Pegawai 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 pegawai yang menginginkannya atau sesuai dengan kebijakan perusahaan atau instansi.

Mutasi menjadi penting karena membuat individu 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 pegawai 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 pegawai yang tepat, bersamaan dengan promosi jabatan untuk pegawai yang memiliki potensi, pengalaman, kemampuan, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi atau instansi. Data jabatan dari 55 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Jabatan Pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara

No.	Rumpun Jabatan	Jumlah
1.	Kakacab	1
2.	KaKC	3
5.	Kepesertaan	23
6.	Pengendalian Operasional	17
7.	Wasrik	2
8..	Pelayanan	9
TOTAL		55

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Tenggara Tahun 2025.

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 karyawan 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 Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara.

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 Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara.

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 Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara dalam memperoleh berbagai informasi yang menunjang kelengkapan data. a). Sumber internal, b). Sumber eksternal

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 Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara.
- 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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang, yang merupakan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai subjek yang dipelajari atau seluruh responden sebagai pemberi informasi.

Tabel 4. Data Unit Kerja dan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Kacab Kendari	32
2	KC Baubau Betoambari	9
3	KC Kolaka Tahoa	7
4	KC Konawe Selatan Punggaluku	7
TOTAL		55

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Tenggara Tahun 2025

Metode Analisis Data

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.572	1.872			
	Rotasi	.269	.125	.289	2.152	.036
	Mutasi	.331	.147	.331	2.253	.029
	Promosi	.279	.128	.272	2.176	.034

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis, diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.572 + 0.269X_1 + 0.331X_2 + 0.279X_3$$

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 2,572 yang menunjukkan bahwa jika variabel independen (rotasi, mutasi, dan promosi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 2,572.
- β_1 = diperoleh nilai 0,269 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- β_2 = diperoleh nilai 0,331 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,331 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- β_3 = diperoleh nilai 0,279 yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,279 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 18. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 _a	.651	.631	1.29048

Predictors: (Constant), PROMOSI, ROTASI, MUTASI

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis, diolah Tahun 2025

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 thitung, Jika nilai signifikansi thitung < 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 19. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.572	1.1872		1.374	.176
Rotasi	.269	.125	.289	2.152	.036
Mutasi	.331	.147	.331	2.253	.029
Promosi	.279	.128	.272	2.176	.034

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis, diolah Tahun 2025

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

- Pengujian Hipotesis Nol Satu (H01)
- Menunjukkan bahwa variabel rotasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,036 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,269 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H01 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis Nol Dua (H02)
- Menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,029 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,331 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H02 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis Nol Tiga (H03)
- Menunjukkan bahwa variabel promosi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,034 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,279 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H03 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.
Regression	158.449	3	52.816	31.715	<.001 ^b
Residual	84.933	51	1.665		
Total	243.382	54			

Dependent Variable: KINERJA

Predictors: (Constant), PROMOSI, ROTASI, MUTASI

Sumber: Hasil Analisis, diolah Tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 31.715, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2,786. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $31.715 > 2.786$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel terikat, dan selain itu nilai probabilitas adalah lebih kecil dari $\alpha 0,001$ atau kurang dari $\alpha 0,05$. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel rotasi, mutasi dan promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan rotasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa rotasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara sudah baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian melalui analisis deskriptif yaitu rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan diajukan melalui kuisioner dengan nilai mean item rata-rata sebesar 4,05 (kategori setuju dengan pernyataan yang diajukan), dan dibuktikan pula secara inferensial statistik regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara rotasi dengan kinerja dengan signifikansi melalui thitung lebih besar dari pada ttabel dengan nilai probabilitas = $0,036 < 0,05$. Artinya rotasi pegawai akan memberikan pengalaman baru yang berharga, meningkatkan pengetahuan tentang proses dan prosedur kerja dibidang lain, dan sangat penting untuk pengembangan dan keberhasilan jangka panjang institusi. Selain itu rotasi jabatan berdampak positif pada kinerja dan produktifitas pegawai, dan juga merupakan bagian dari tanggung jawab pegawai untuk berkontribusi positif pada keberhasilan institusi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rotasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dan produktifitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan yang sejalan dengan temuan dari penelitian Triwardhana et al. (2014), Yahya Nasution et al. (2022), Rahayu (2018) dan Mintje Wattu (2024), yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi tugas dan tanggung jawab pegawai merupakan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang melalui perpindahan horizontal tanpa mengubah jabatan atau besarnya tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari pelaksanaan rotasi pekerjaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemampuan individu. Rotasi pekerjaan juga dianggap sebagai metode yang efektif dalam meningkatkan kinerja institusi atau organisasi.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan mutasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa mutasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara sudah baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian melalui analisis deskriptif yaitu rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan diajukan melalui kuisioner dengan nilai mean item rata-rata sebesar 4,00 (kategori setuju dengan pernyataan yang diajukan), dan dibuktikan pula secara inferensial statistik regresi linier

berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara rotasi dengan kinerja dengan signifikansi melalui thitung lebih besar dari pada ttabel dengan nilai probabilitas = $0,029 < 0,05$. Artinya Mutasi membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru yang bermanfaat bagi pekerjaan, meningkatkan produktifitas kerja, dan memberikan wawasan dan pengetahuan baru tentang proses bisnis bidang lain. Selain itu mutasi memberikan tantangan dan stimulasi baru dalam pekerjaan, dan juga mutasi diberikan kepada pegawai yang berkinerja yang kurang memuaskan, hal ini dilakukan untuk menyesuaikan bakat dan kompetensi pegawai itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dan produktifitas organisasi secara keseluruhan.

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. Mutasi pekerjaan merupakan suatu program yang bertujuan untuk memperkaya pengalaman dan kompetensi pegawai dengan memindahkan mereka ke berbagai posisi atau divisi dalam organisasi. Program mutasi dirancang untuk memaksimalkan potensi individu, merangsang pertumbuhan profesional, dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi mutasi pekerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara konsisten dengan tujuan dari implementasi mutasi pegawai itu sendiri. Dengan memberikan kesempatan bagi pegawai 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.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan promosi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa promosi jabatan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara sudah baik karena adanya promosi jabatan dapat menjadi salah satu bentuk pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian melalui analisis deskriptif, rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan diajukan melalui kuisioner dengan nilai mean item rata-rata sebesar 4,02 (kategori setuju dengan pernyataan yang diajukan), dan dibuktikan pula secara inferensial statistik regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara rotasi dengan kinerja dengan signifikansi melalui thitung lebih besar dari pada ttabel dengan nilai probabilitas = $0,034 < 0,05$. Artinya promosi jabatan menghantarkan pegawai untuk selalu menjaga integritas, meningkatkan disiplin, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi pegawai kepada intitusi, dan juga promosi jabatan mendorong pegawai untuk berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang

dinamis dan progresif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dan produktifitas organisasi secara keseluruhan.

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 pegawai. Promosi Jabatan merupakan suatu program yang bertujuan untuk mendorong kemajuan karier pegawai dengan memberikan peluang untuk meningkatkan tanggung jawab dan pengaruh mereka di dalam organisasi. Program ini juga bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap pencapaian pegawai serta memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara. Secara serempak variabel rotasi, mutasi, dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Tenggara.

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. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v5i2.177>
- 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. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i1.4510>
- Dodi, H., & Evanita, S. (2014). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 2(1).
- 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.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Diambil dari <https://journal2.unfari.ac.id/index.php/neopolitea/article/view/105>
- 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. <https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4113>
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 1-10.
- Jeniffer, Syawaluddin, Putra, A., & Sumarsan Goh, T. (2022). Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022-544. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i3.11441>
- Maria Helena Carolinda Dua Mea (2022). Rotasi dan Mutasi Pada Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 20(2), 33-45.

- Mintje Wattu (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi, Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia.
- 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). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Mufaizah, F. (2017). Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Skripsi UIN Sunin Kalijaga Yogyakarta. Diambil dari <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/28973/>
- Ninda Nadzilah , & Widwi Handari Adji (2023). Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi. Diambil dari <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1976/1747>
- 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. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v1i2.394>
- Pulkkinen, L. (1996). Female and male personality styles: A typological and developmental analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(6), 1288-1306. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.6.1288>
- Sabar, N. D., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pegaaruh 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.
- 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. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.220>
- Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(8). diambil dari <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i8.396>
- 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. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- 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. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- 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 <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/download/142/92>
- 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. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- 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. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2724>

- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 27-38. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i1.101>
- 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. <https://doi.org/10.21632/perwira.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.