

PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KABUPATEN PIDIE JAYA

Romi Susanti^{1*)}, Endang Syahrhani², Sri Yanna³

¹Kepala Sub Bidang Mutasi dan Seleksi BKPSDM Pidie Jaya

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: romisusanti4@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.508

Article history

Received:
December 27, 2024

Revised:
January 12, 2025

Accepted:
March 7, 2025

Page:
60 - 67

Keywords:
*job promotion, rotation,
transfer, employee
performance*

ABSTRACT: *This employee performance research examines the influence of job promotion, rotation and employee transfer at the Human Resources and Personnel Development Agency (BKPSDM) Pidie Jaya. Implementing quantitative associative research, and analysis tools with path models. The results of the study found that: (1) The influence of job promotion, rotation and employee transfer is significant on employee performance. Partially, the direct and indirect influence of job promotion is 55.49 percent, rotation is 30.36 percent and employee transfer is 40.87 percent. (2) Simultaneously, job promotion, rotation and employee transfer contribute to increasing employee performance by 46.3 percent. (3) Statistically, there is a causal relationship between job promotion, rotation and transfer factors with a moderate category.*

ABSTRAK: Penelitian kinerja pegawai ini meninjau efek dari promosi, rotasi dan mutasi pegawai yang terdapat di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pidie Jaya. Menerapkan penelitian asosiatif kuantitatif, dan alat analisis dengan model jalur. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Efek promosi, rotasi dan mutasi pegawai signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, efek langsung dan tidak langsung adanya promosi sebesar 55,49 persen, rotasi sebesar 30,36 persen dan mutasi pegawai sebesar 40,87 persen. (2) Secara simultan promosi, rotasi dan mutasi pegawai memberi kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 46,3 persen. (3) Secara statistik terdapat hubungan kausalitas antar faktor promosi, rotasi dan mutasi dengan kategori sedang.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi/instansi dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja individu dan Tim. Upaya ini, sesuai aturan ada dalam program promosi, rotasi maupun mutasi pegawai. Seperti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pidie Jaya, instansi pemerintah karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi.

SDM harus dikelola dengan baik, bahkan bisa dikatakan pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia dan pengembangan organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhinya hak dan kewajiban anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para pegawai. Dan di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan (Hildani & Kamaruddin K., 2024).

Alasan hasil evaluasi, penilaian kinerja dan kebijakan internal tidak jarang program promosi, rotasi dan mutasi diambil sebagai langkah persuasif dalam mendorong kinerja pegawai, apakah karena prestasinya, kenaikan golongannya, menghindari pegawai yang mengalami fluktuasi, kebosanan dan bahkan kejenuhan dan adanya lelang jabatan yang kosong yang pada esensinya bahwa orang melakukan pekerjaan (bekerja), selain mendapatkan penghasilan, penghargaan, juga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, misalnya dengan peningkatan karier.

Promosi yang dilakukan bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal organisasi, selain itu promosi juga menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lain untuk meningkatkan kerjanya (Hasibuan, 2002).

Oleh karena itu, promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi secara optimal. Penelitian Saifuddin & Kamaruddin (2021) di KIP Aceh, terbukti terdapat pengaruh program rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Juga terkadang progress rotasi kerja perlu dilakukan instansi pemerintah sebagai pelayanan publik secara teratur, agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Selain rotasi kerja, organisasi atau instansi agar bisa meningkatkan motivasi kerja para pegawainya, organisasi sering melakukan promosi, dan juga remunerasi. Mutasi, adalah perpindahan antar kantor, promosi (dilakukan untuk kenaikan jabatan), dan remunerasi (untuk tambahan penghasilan). Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadiwiryono, 2003). Penelitian Maisura, M., & Win, K. (2023), membuktikan walaupun kecil, mutasi kerja signifikans berdampak pada pengembangan kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di kabupaten Pidie Jaya berdasarkan Qanun Nomor 5/2020 telah menyusun perangkat dalam mendukung menyelenggarakan pemerintahan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan promosi jabatan, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen institusi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam peningkatan semangat kerja yang harus dipertimbangkan secara objektif.

Penelitian ini, mencoba meninjau dampak adanya program promosi, rotasi dan mutasi pegawai yang terjadi selama ini di lingkungan instansi BKPSDM kabupaten Pidie Jaya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Promosi Jabatan pada Peningkatan Kinerja

Program promosi jabatan acap kali secara priodik dilakukan instansi pemerintah, yang kadang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Seperti dikatakan Manullang (2010) bahwa promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Lain halnya menurut Wahyudi (2010) bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

Manullang (1981) menyatakan bahwa ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha/organisasi perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja.

Ada beberapa syarat standar, dilakukan promosi seperti disebut Hasibuan (2013), yakni; kejujuran, disiplin, atas dasar prestasi kerja, kemampuan kepemimpinan, meningkatkan kerjasama, cakap dan komunikatif serta tingkat loyalitasnya.

Menurut Adi, dkk, (2016) indikator promosi jabatan adalah memiliki kemampuan yang tinggi, memiliki gagasan yang luas, memiliki prestasi tinggi, memiliki hasil pekerjaan yang tinggi, memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan memiliki kejujuran yang dimiliki. Penelitian Permatabunda & Setiawan (2023) dan Yulianti & Fadhilah (2021) menyimpulkan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b). Pengaruh Rotasi Pegawai pada Peningkatan Kinerja

Rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan (Sumarwoto, 2011). Dan Handoko (2000) memberikan pengertian rotasi jabatan yaitu memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Kemudian ada alasan rotasi menurut Robins dalam Edwan (2013) yakni perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganeekaragaman kegiatan karyawan.

Adomi (2006) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan sistem yang paling efektif untuk menempatkan kembali pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya dalam organisasi yang sama untuk meningkatkan ketrampilan, pengalaman dan motivasi seseorang serta menghasilkan keuntungan yang kompetitif bagi organisasi.

Dalam skala perusahaan, umumnya rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Diana dan Imran (2015) dari penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena rotasi yang dilakukan dapat memberikan suasana baru, yang bermanfaat untuk menambah pengalaman pegawai dan mencegah kebosanan pada bidang lain, sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat.

c). Pengaruh Mutasi Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja

Salah satu tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang tepat pada tempat yang tepat "*the right man on the right place*" (Daryanto, 2013). Namun Siagian (2010) menyatakan mutasi kerja disamping mampu meningkatkan semangat, namun terkadang menurunkan semangat kerja karena pegawai menganggap mutasi sebagai upaya penyingkiran secara tidak langsung, hal ini disebabkan karena kekurangsiapan pegawai menghadapi budaya dan lingkungan baru, serta kurangnya sosialisasi dan persiapan oleh organisasi paling tidak dalam bentuk orientasi ditempat pekerjaan yang baru.

Secara konsep, pelaksanaan mutasi pegawai dapat dilakukan dengan: a) *Seniority System*: mutasi yang didasarkan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. b) *Spoil System*: mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik dari sistem yang pertama diatas, c) *Merit Sistem*: mutasi berlandaskan azas ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja (Hasibuan, 2008).

Penelitian Cahayati, *et al.* (2023), menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi hasil Widiyawanto & Muljaningsih (2023), menyatakan mutasi jabatan berpengaruh non signifikan kinerja pegawai.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Penelitian didasarkan atas persepsi pegawai BKPSDM kabupaten Pidie Jaya. Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dan analisis dilakukan secara statistik dengan model analisis jalur, karena antar variabel bebas ada hubungan kausal (Marwan, *et al.*, 2023). Hal yang ditentukan berdasarkan hipotesis, bahwa apakah ada hubungan antar variabel eksogern (promosi, rotasi dan mutasi), yang kemudian dapat diteruskan dengan menghitung efek langsung dan tidak langsung variabel tersebut terhadap variabel endogen yakni kinerja pegawai.

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 49 orang pegawai.

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Adapun konsep variable dan dimensi pengukurnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Promosi Jabatan	Perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. (Hasibuan, 2013)	Kejujuran - Disiplin Prestasi kerja - Kerjasama Kecakapan - Loyalitas Kepemimpinan - Pendidikan
Rotasi Kerja	Suatu <i>job rotation</i> atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. (Wahyudi, 2002)	Kemampuan kerja Sikap kerja Kondisi kerja Sikap pribadi
Mutasi	Suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, dan pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal yaitu promosi atau demosi didalam satu organisasi (Hasibuan, 2008)	Pengalaman- kebutuhan Kompetensi - disiplin
Kinerja Pegawai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010)	Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Perilaku kerja

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Hasil data dari kuesioner dengan nilai bobot, ditransformasi dalam skala interval dengan *Metode Successive Interval* (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat validitas berdasarkan korelasi skor butir terhadap total skor variabelnya, diperoleh berikut ini:

Variabel promosi jabatan diukur berdasarkan dimensi kejujuran - disiplin - prestasi kerja – kerjasama – kecakapan - loyalitas -kepemimpinan – pendidikan, dengan sejumlah 10 butir pernyataan dan hasil uji dinyatakan valid, dengan rata-rata koefisien validitasnya 0,732 (nilai tertinggi 0,839 dan terendah 0,487) Sedangkan variabel rotasi pegawai menggunakan dimensi kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja dan sikap pribadi. Diukur dari sejumlah 10 butir pernyataan, dihasilkan nilai koefisien validitas tertinggi 0,808 dan terendah 0,478 sehingga rata-rata tingkat validitasnya 0,608 dinyatakan valid.

Dan variabel mutasi jabatan (kerja) juga diukur dari Pengalaman- kebutuhan - Kompetensi – disiplin, menggunakan 10 butir pernyataan diperoleh valid dengan nilai koefisien validitas tertinggi 0,811 dan terendah 0,572 sehingga rata-rata tingkat validitasnya 0,652.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian juga handal dengan kategori cukup tinggi. Secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel eksogen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Promosi	0,900	10	Realible
Rotasi	0,884	10	Realible
Mutasi	0,874	10	Realible

b). Hasil Analisis Deskriptif

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu variable yang diteliti untuk melihat kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Dari respon jawaban pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya, diperoleh informasi berikut:

Tabel 3. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Independen

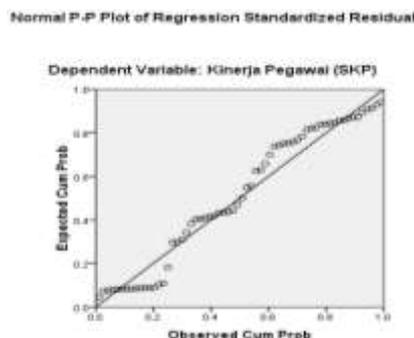
Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban Setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(S)	(SS)	(SSS)
Promosi	-	37	229	165	69
Jumlah Skor Penelitian = 2000					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 48 responden = 2400					
Persentase Pencapaian Promosi = 83,33 Persen					
Rotasi	-	22	172	185	115
Jumlah Skor Penelitian = 1976					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 48 responden = 2400					
Persentase Pencapaian Rotasi = 82,33 Persen					
Mutasi	-	31	227	174	91
Jumlah Skor Penelitian = 2092					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 48 responden = 2400					
Persentase Pencapaian Mutasi = 87,16 Persen					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

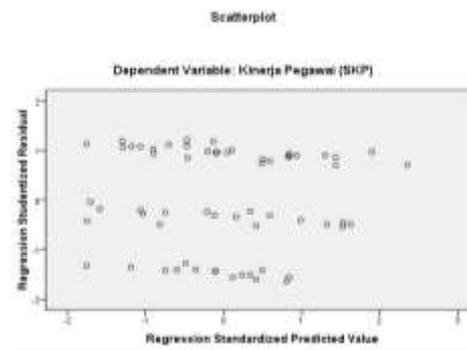
1. Variabel promosi menurut persepsi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 83,33 Persen hal ini masuk kategori baik.
2. Variabel rotasi menurut persepsi pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya sudah dikelola dengan baik, mencapai 82,33 Persen, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
3. Variabel mutasi menurut pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya diketahui pencapaiannya sebesar 87,16 Persen, hal ini dianggap baik.

c). Uji Asumsi Model

Dalam mengkaji masalah secara statistik, diawali dengan asumsi kenormalan distribusi data, dengan analisis kurva normal berikut (gambar 1):



Gambar 1. Plot Kurva Normal



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Kemudian uji heterokedastisitas dengan memeriksa varian data satu observasi ke observasi lainnya dianggap konstan, yang dideteksi dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 2.

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Promosi	.497	2.013
	Rotasi	.380	2.632
	Mutasi	.448	2.166

a. Dependent Variable: Konerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai.

d). Pengujian Signifikansi Model dan Koefisien Analisis Jalur

Digunakan analisis kalit, karena antar variabel eksogen berhubungan kausal, sehingga dapat diuji signifikansi model dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari hipotesis penelitian (Marwan, *et al.*, 2023), berikut ini:

Hasil Uji Model (Uji-F)

Hasil pengolahan data, dinyatakan model jalur yang melibatkan variabel promosi, rotasi dan mutasi sebagai variabel eksogen dan kinerja pegawai sebagai variabel endogen dinyatakan signifikan, sebagaimana hasilnya di tabel 5.

Tabel 5. Uji Model Jalur dengan Statistik-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	263.139	3	87.713	7.306	.000 ^a
Residual	3895.020	44	67.156		
Total	4158.160	47			

a. Predictors: (Constant), promosi, rotasi dan mutasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 7,306 dan signifikan pada taraf uji dibawah 5% disimpulkan variabel eksogen yang dihipotesiskan berpengaruh pada kinerja pegawai. Lalu berikut ini, dilakukan uji t, yakni memastikan koefisien variabel eksogen signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Koefisien Variabel Eksogen

Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		11.244	.000
Promosi	.507	3.314	.000
Rotasi	.326	3.560	.000
Mutasi	.341	3.816	.000

Dari hasil diatas, semua variabel eksogen (koefisien Beta), dinyatakan signifikan pada taraf uji 5%. Juga terbukti adanya kausalitas antar variabel eksogen, yakni:

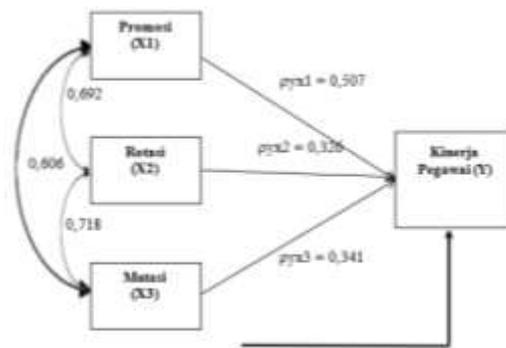
Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Promosi	Rotasi	Mutasi
Promosi	Pearson Correlation	1	.692**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Rotasi	Pearson Correlation	.692**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Mutasi	Pearson Correlation	.606**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur dan korelasi antar variabel eksogen, lalu dapat digambarkan model struktural yang dikaji dalam bagan berikut:



Gambar 3. Bentuk dan Besaran Model Struktural

a). Analisis Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Pegawai

Secara statistik, faktor promosi jabatan berdampak positif pada kinerja, dengan besarnya pengaruh langsung sebesar: $(0,507)^2 \times 100 = 25,70$ persen. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui rotasi kerja sebesar $(0,507)(0,692)(0,326) \times 100 = 15,25$ persen, dan melalui mutasi jabatan sebesar $(0,507)(0,606)(0,341) \times 100$ atau 14,54 persen. Sehingga besarnya pengaruh total program promosi sebesar 55,49 persen.

b). Analisis Pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil uji, maka statistik membuktikan adanya pengaruh faktor rotasi kerja pada kinerja pegawai, dengan pengaruh langsung sebesar $(0,326)^2 \times 100 = 10,48$ persen. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui promosi sebesar $(0,326)(0,718)(0,507) \times 100 = 15,51$ persen, dan melalui variabel mutasi jabatan/kerja sebesar $(0,326)(0,606)(0,341) \times 100 = 14,65$ persen. Sehingga besarnya pengaruh total sebesar 30,36 persen.

c). Analisis Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,341)^2 \times 100 = 11,48$ persen. Sedangkan pengaruh tak langsung dengan variabel promosi sebesar $(0,341)(0,718)(0,507) \times 100 = 15,66$ persen, dan melalui program rotasi kerja sebesar $(0,341)(0,692)(0,326) \times 100 = 13,59$ persen. Maka total pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 40,87 persen.

d). Hasil analisis Korelasi dan Determinasi

Melalui ukuran keeratan hubungan semua faktor atau korelasi diperoleh cukup erat yakni sebesar 0,819 masuk kategori sangat erat. Dan dengan nilai R-kuadrat yakni ukuran determinasi, kontribusi promosi, rotasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai sebesar 46,3%. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Result
Jalur	.652 ^a	.463	.015	8.195	Signifikans

a. Predictors: (Constant), promosi, rotasi dan mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Secara statistic terdapat hubungan kausal antar variabel promosi jabatan dan rotasi sebesar 0,692 dan hubungan kausal antar variabel rotasi dengan mutasi jabatan sebesar, 0,718 serta hubungan kausal antar variabel mutasi dan promosi jabatan sebesar, 0,606.
1. Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya, baik langsung dan tidak langsung yakni sebesar 55,49 persen.
2. Terdapat pengaruh rotasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, secara langsung dan todak langsung yakni sebesar 30,36 persen.

3. Terdapat pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung yakni sebesar 40,87 persen.
4. Secara simultan promosi, rotasi dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya, dengan kontribusi sebesar 46,3 persen.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Adi, *et al.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- 2) Adomi, E., 2006. Job Rotation in Nigerian University Libraries. *Library Review*, pp. 66-80.
- 3) Daryanto. (2013). *Mutasi Dalam Meningkatkan Gairah Kerja*. Jakarta: Reika Cipta.
- 4) Diana Sulistiowati, Imran Syafei M. Nur (2013) Pengaruh Rotasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Rasen Sentani Kabupaten Jayapura. *Jurnal future* : Universitas Yapis Papua.
- 5) Edwan, E., Hidayat, C., & Si, M. 2013. Pengaruh Job Rotation Terhadap Motivation Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada PT. Mashill Internasional Finance (*Doctoral Dissertation*, Binus)
- 6) Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 7) Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal indOmera*, 5(9), 41-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- 8) Indra Widiyawanto & Sri Muljaningsih (2023). Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Jasa Raharja Surabaya, *Widya Manajemen* 5(1), 21-31, DOI: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i1>
- 9) Linda Mulia Permatambunda, Heru Setiawan (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung, *Jurnal Brainy* 4(1), 55-59, ISSN 2962-4622.
- 10) Maisura, M., & Win, K. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(1), 33–41. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt>
- 11) Manullang, M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- 12) Manullang (2010). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- 13) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 14) Marwan Hamid, dkk, (2019), *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- 15) Prima Yulianti, Najla Dwi Fadhillah (2021). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 23(2), 308-318
- 16) Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal indOmera*, 2(4), 28-36. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.220> (Original work published February 18, 2022)
- 17) Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 18) Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- 19) S. P. Cahayati, A. Wijayanto, and W. Widiartanto, "Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 548-560, Sep. 2023. <https://doi.org/10.14710/jiab.2023.38100>
- 20) Sumarwoto (2011). *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- 21) Wahyudi B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- 22) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.