

The Effect Of Mutation And Employment Rotation On Employee Performance Of BPJS Ketenagakerjaan Cimahi Branch

Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi

Ninda Nadzilah^{1*}, Widwi Handari Adji²

Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Indonesia^{1,2}

nindanadzilah599@gmail.com¹, widwihandari@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of mutations and job rotation on the performance of employees of the Cimahi branch of the BPJS Ketenagakerjaan. The research method used was a questionnaire distributed to 36 respondents. Data analysis was carried out using partial and simulant testing methods, known as t and f testing, using the SPSS 25 application. The results showed that the effect of job rotation on employee performance was insignificant. Although job mutations can help employees expand their knowledge and skills, they do not directly improve employee performance. Meanwhile, there is a significant positive effect between job rotation and employee performance, where the more frequently an employee performs job transfers, the better the employee's performance. In conclusion, job transfers and processes significantly affect employee performance at the Cimahi Branch of Employment BPJS. Therefore, companies need to consider carrying out planned and periodic job mutations and rotations to improve the performance of employees and the company performance.

Keywords: Mutation, Rotation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cimahi. Metode pengambilan data menggunakan kuesioer yang di sebar kepada 36 orang pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode pengujian parsial dan simultan atau pengujian t dan f dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi yang cukup rendah. Meskipun mutasi kerja dapat membantu pegawai memperluas pengetahuan dan keterampilan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara rotasi kerja dan kinerja pegawai, di mana semakin sering pegawai melakukan mutasi kerja, semakin baik kinerja pegawai tersebut. Dalam kesimpulannya, mutasi dan rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk melakukan mutasi dan rotasi kerja secara terencana dan berkala untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Mutasi, Rotasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Asuransi tenaga kerja adalah suatu bentuk asuransi yang diberikan kepada para pekerja untuk melindungi mereka dari risiko dan bahaya yang mungkin terjadi saat bekerja. Asuransi tenaga kerja ini biasanya mencakup perlindungan terhadap kecelakaan kerja, sakit kerja, atau kehilangan penghasilan akibat kondisi kesehatan yang membuat para pekerja tidak bisa bekerja sementara waktu. Para pekerja yang mendapatkan asuransi tenaga kerja biasanya harus membayar premi setiap bulannya. Dalam hal terjadi suatu kecelakaan atau kondisi yang mengharuskan para pekerja untuk menggunakan asuransi tenaga kerja, maka asuransi tersebut akan membantu mereka untuk mendapatkan perawatan medis dan melindungi penghasilan mereka sementara mereka tidak bisa bekerja BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah badan yang memiliki

bertanggung jawab dalam melaksanakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan dulu dikenal sebagai Jamsostek sebelum diubah namanya menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2014. Program jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), serta Jaminan Pensiun (JP). Program-program ini memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dalam hal terjadi kecelakaan kerja, kematian, sakit, dan saat memasuki masa pensiun. Memiliki tanggung jawab langsung terhadap Presiden Republik Indonesia berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 7 Ayat 2, disebutkan, "BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Presiden.". (BPJS Ketenagakerjaan, 2016)

Berfokus pada pelayanan terhadap masyarakat yang merupakan tenaga kerja dan terdapat dua jenis, yaitu Penerima Upah (PU) dan Bukan Penerima Upah (BPU). Penerima Upah (PU) merupakan orang yang bekerja dan menerima upah, gaji, atau imbalan dalam bentuk lain dari perusahaan atau dapat disebut pemberi kerja. Sedangkan Bukan Penerima Upah (BPU) merupakan perorangan yang mempunyai usaha sendiri untuk mendapatkan penghasilan. Karena lembaga pelayanan publik, sangat dibutuhkan SDM dengan kompetensi yang mumpuni dan mempunyai integritas yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan instansi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa di setiap perusahaan, kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Sama halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik. Robbins dalam Susilawati (2013) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dari berbagai aspek dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, oleh karena itu kinerja faktor terpenting yang dapat dilihat melalui atau selama pendidikan. (Santosa et al., 2022) Seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atau pencapaian oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya yang sesuai dengan ketentuan dan aturan yang telah diterapkan oleh masing-masing perusahaan atau instansi. (Tjong & Saigan, 2018) Menurut Lasa dalam Susilawati (2013) dalam tahap pengembangan SDM, sebelum pelatihan pendidikan, rotasi pekerjaan dan juga pembelajaran dapat dilaksanakan. (Susilawati, 2013)

Seperti yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi yang memiliki program mutasi dan rotasi kerja terhadap pegawainya. Mutasi biasanya dilakukan atas pertimbangan dan penilaian terhadap pegawai. Jika pegawai tersebut memiliki kriteria yang tepat untuk dimutasikan, maka pegawai tersebut akan di mutasi ke cabang lain dengan jabatan yang sama taupun lebih tinggi. Sedangkan rotasi biasa dilakukan guna mengurangi kejenuhan serta menambah pengetahuan mengenai bidangnya. Selain itu kedua hal tersebut tentunya memengaruhi kinerja dari pegawai tersebut menjadi semakin meningkat dan memiliki wawasan yang luas. Karena selain dari segi profesionalitas, seorang pegawai yang di mutasi ataupun rotasi akan dituntut untuk cepat beradaptasi dengan lingkungannya yang baru.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang bisa dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam bentuk kelompok dari suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk tujuan secara legal dan tidak melanggar hukum atau mengganggu moral dan etika. (Afandi, 2018)

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu produk, jasa, atau proses yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan pelanggan. Kualitas mencakup berbagai aspek seperti keamanan, daya tahan, keandalan, keamanan, kemudahan penggunaan, dan

penampilan visual.

- b. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah atau volume suatu produk, jasa, atau proses yang dihasilkan atau digunakan.
- c. Efisien
kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang diperlukan untuk mencapai output tersebut.
- d. Disiplin
Ketaatan dan kemampuan untuk mengendalikan diri serta melaksanakan tugas atau kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu..
- e. Inisiatif
Kemampuan untuk mengambil tindakan atau langkah awal yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah dengan mandiri.
- f. Ketelitian
Kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan cermat dan teliti, serta menghindari kesalahan atau ketidaktepatan.
- g. Kepemimpinan
Bagaimana cara seseorang dalam memimpin dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama, serta memiliki ketrampilan dalam mengambil keputusan dan mengatasi tantangan.
- h. Kejujuran
Sifat yang terlihat dari cara berbicara dan bertindak secara jujur dan terbuka, serta memegang teguh nilai-nilai etika dan moral.
- i. Kreativitas
Kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan inovatif serta merancang solusi kreatif untuk mengatasi masalah atau memenuhi kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2011) , terdapat lima indikator mutasi kerja yaitu :

- a. Pengalaman
Memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya serta memiliki tingkat jam terbang yang tinggi.
- b. Pengetahuan
Keterampilan dalam memahami tugas pokok, fungsi serta kebijakan mengenai mutasi dan mengetahui tujuan dari program tersebut.
- c. Kebutuhan
Adanya keterbatasan SDM yang menyebabkan kurangnya kinerja disuatu cabang instansi sehingga diperlukan adanya mutasi dari cabang lainnya yang sesuai dengan bidang yang diperlukan.
- d. Kecakapan
Memiliki ketrampilan dalam pemahaman atau dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan efektif.
- e. Tanggung jawab
Kewajiban atau tugas seseorang atau badan yang wajib dijalankan sebagaimana dengan ketentuan dan aturan yang telah berlaku sebelumnya, baik berupa tindakan, keputusan, atau hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Saydam (2006), komponen yang bisa dipakai guna menghitung serta mengetahui nilai rotasi kerja, yaitu sebagai berikut (Muchlisin Riadi, 2020):

- a. Kejenuhan pegawai
Kondisi di mana seorang pegawai mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang parah sebagai hasil dari stres dan tekanan yang terus menerus dalam pekerjaannya. Kondisi

ini dapat mengakibatkan hilangnya motivasi, kinerja menurun, dan bahkan dapat menyebabkan hasil yang tidak sesuai terhadap kesehatan fisik maupun mental pegawai.

b. Kemampuan pegawai

Kemampuan pegawai adalah keterampilan, pengetahuan, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

c. Lingkungan pekerjaan

Merupakan tempat di mana seorang pekerja atau pegawai bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang mempengaruhi keberhasilan dan kesejahteraan pegawai, termasuk aspek fisik dan sosial. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai, sementara lingkungan kerja yang kurang sehat bisa mengakibatkan turunnya produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) ini dinyatakan metode kuantitatif sebab data hasil penelitian yang didapatkan merupakan sebuah angka yang dimana pada akhirnya, analisis tersebut mendapatkan sebuah objek data yang statistik. Metode ini umumnya dapat digunakan apabila tujuan dari penelitian ini adalah menguji atau mencoba hipotesis serta untuk mengetahui hubungan antarvariabel dengan cara diteliti secara objektif serta terukur.

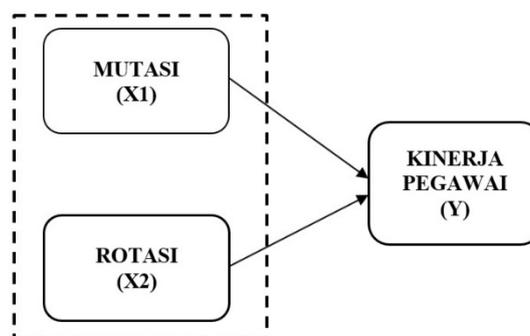
Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi yang memiliki anggota sebanyak 40 orang, kami memperoleh hasil pendataan melalui kuesioner. Berdasarkan populasi yang tersedia, peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5%, sehingga populasi yang diperlukan pada penelitian ini sebanyak 36 orang.

Data dan Sumber Data

Peneliti memakai data primer yang dapat diperoleh melalui penyusunan kuesioner dan membagikannya kepada seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cimahi sebagai responden terkait penelitian, agar mengetahui pengaruh rotasi serta mutasi yang dilakukan dan dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan Cimahi.

Hipotesis Dan Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1 : Mutasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Rotasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

H3: Mutasi dan rotasi memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sebelum memasuki penjelasan hasil penelitian, akan disajikan data responden yang telah didapatkan dari hasil kuesioner yang telah peneliti sebarakan sebelumnya di PBJS Ketenagakerjaan Cimahi.

a) Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	18	53%
Laki-laki	17	47%
Total	36	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa PBJS Ketenagakerjaan Cimahi didominasi oleh pegawai perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 53% dan pegawai laki-laki sebanyak 17 orang atau 47%.

b) Usia

Dari data yang sudah didapat, diketahui bahwa pegawai PBJS Ketenagakerjaan Cimahi didominasi oleh pegawai berusia antara 26-30 tahun yaitu sebesar 34%, diikuti pegawai berusia 31-35 tahun sebesar 25%, selanjutnya pegawai dengan usia 36-40 tahun memiliki prosentase sebesar 19%, adapun pegawai dengan usia 41-45 sebesar 14%, dan terakhir pegawai berusia di atas 46 tahun memiliki prosentase kecil yaitu sebesar 8 %. Setelah diteliti, dalam data yang telah di dapatkan tidak terdapat pegawai dengan usia 21-25 tahun.

c) Lama Bekerja

Tabel 2. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1-10 tahun	20	56%
11-20 tahun	10	28%
21-30 tahun	6	16%
Total	36	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari data di atas, diperoleh sebesar 56% pegawai PBJS Ketenagakerjaan Cimahi bekerja selama 1-10 tahun, adapun pegawai yang bekerja selama 11-20 tahun dan 21-30 tahun adalah sebesar 28% dan 16%.

d) Pendidikan Terakhir

Setelah melakukan penelitian, diketahui bahwa kebanyakan pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cimahi adalah pegawai dengan pendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) yaitu sebanyak 28 orang atau 80%, sedangkan untuk pegawai dengan pendidikan terakhir Strata 2 (Magaister) sebesar 11%, dan pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) ada sebanyak 9%.

e) Kota Asal

Setelah menyederhanakan data mengenai kota asal pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cimahi, didapat bahwa sebagian besar pegawainya merupakan warga dari luar Provinsi Jawa Barat yakni sebesar 58% sedangkan pegawai yang berasal dari Provinsi Jawa Barat sebanyak

42%. Hal tersebut menandakan pegawai PBJS Ketenagakerjaan Cimahi merupakan pegawai yang di mutasi ataupun rotasi sesuai dengan programnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur serta mengetahui valid atau tidaknya suatu hasil kuesioner. Suatu data kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang diajukan dapat memperlihatkan sesuatu yang bisa diukur. (Ghozali, 2016). Oleh karena itu, peneliti menguji tingkat validitas data dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Mutasi (X1), Rotasi(X2), dan Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Item	Corrected item total Correlation (r hitung)	r-tabel	Keterangan
Mutasi	X1	1	0,339	Valid
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
		7		
		8		
Rotasi	X2	1	0,339	Valid
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
Kinerja Pegawai	Y	1	0,339	Valid
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
		7		
		8		
		9		
		10		
		11		
		12		
		13		
		14		
		15		
		16		
		17		
		18		

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari data di atas dapat dilihat jika uji validitas setiap variabel mengindikasikan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid, ditunjukkan dengan nilai dari setiap item pertanyaan

pada variabel mutasi (X1), rotasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} 0,339. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015) uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan sebuah objek atau data yang sama dan relevan. Maka dari itu penulis menempuh langkah yang sama dengan uji validitas. Instrument dapat mempunyai suatu tingkatan reliabilitas yang tinggi, apabila nilai dari koefisien/*Cronbach's Alpha* yang didapatkan $\geq 0,6$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Mutasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil pengujian dari reliabilitas, dapat diartikan bahwa variabel mutasi memiliki hasil dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, pada akhirnya bisa diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel yang digunakan memiliki reliabilitas data yang baik.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Rotasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	6

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil pengujian dari reliabilitas, dapat diartikan bahwa variabel mutasi memiliki hasil dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, pada akhirnya bisa diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel yang digunakan memiliki reliabilitas data yang baik.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	18

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil pengujian dari reliabilitas, dapat diartikan bahwa variabel mutasi memiliki hasil dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, pada akhirnya bisa diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel yang digunakan memiliki reliabilitas data yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 7. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.89377790
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.051
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari tabel pangujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memiliki nilai sebesar 0,20. Seperti yang kita ketahui bahwa menurut (Santoso, 2012) langkah awal dalam

pengambilan keputusan dilaksanakan dengan cara melihat nilai dari probabilitas (*Asymtotic Significance*), adalah jika nilai probabilitas > 0,05 dapat dikatakan jika tersebarnya suatu populasi sudah normal. Sedangkan jika probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tidak dapat tersebar dengan normal.

Maka, berdasarkan ketentuandi atas, data yang di uji telah terdistribusi dengan normal sebab nilai dari *Unstandardized Residual* sebesar $0,20 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah masalah multikolinearitas terjadi dalam model regresi dan seberapa besar dampaknya pada hasil analisis. Jika masalah multikolinearitas ditemukan dalam model regresi, maka dapat menyebabkan hasil analisis yang tidak akurat dan tidak dapat diandalkan. Oleh karena itu, dengan menguji multikolinearitas, kita dapat mengevaluasi tingkat keparahan masalah multikolinearitas dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki model regresi, seperti menghapus variabel independen yang berkorelasi tinggi atau mengubah model regresi dengan menggunakan teknik yang lebih sesuai.

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas untuk *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 (Ghozali, 2018) Jika nilai dari *tolerance* sebesar < 0,1 serta nilai dari VIF > 10, maka telah mengakibatkan gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal tersebut menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas. (Dhiya Ulhaq, 2022)

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,076	11,912		1,937	,061		
	MUTASI	,595	,356	,250	1,670	,104	,968	1,033
	ROTASI	1,197	,416	,430	2,878	,007	,968	1,033

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari *tolerance* adalah > 0,10 dan VIF < 10, jadi dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarat (2012:406) pengujian *Rank Spearman* dapat digunakan dengan cara menyatukan variable yang independen kepada nilai absolut dari residual (error). Dasar terhadap pengambilan keputusan untuk pengujian 69 heteroskedastisitas dengan menggunakan metode rank spearman ialah sebagai berikut (Muhammad Kemal, 2019) :

1. Jika hasil nilai dari sig. (2-tailed) > 0,05 hal tersebut menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.
2. Jika hasil nilai dari sig. (2-tailed) < 0,05 hal tersebut menunjukkan terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		MUTASI	ROTASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	MUTASI	Correlation Coefficient	1,000	,251
		Sig. (2-tailed)		,706
		N	36	36
ROTASI		Correlation Coefficient	,251	1,000
		Sig. (2-tailed)	,140	,827
		N	36	36
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,065	-,038
		Sig. (2-tailed)	,706	,827
		N	36	36

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan data di atas, dilihat dari nilai signifikansi pada variabel mutasi dan rotasi didapat nilai 0,706 dan 0,827 atau masih lebih tinggi dari 0,05. Dari hal tersebut membuktikan data yang didapat termasuk data yang baik karena tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,076	11,912		1,937	,061
	MUTASI	,595	,356	,250	1,670	,104
	ROTASI	1,197	,416	,430	2,878	,007

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Setelah melihat hasil dari data yang telah di olah, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,670 dan 2,878 untuk setiap variabel mutasi dan rotasi. Setelah menghitung t_{tabel} didapat angka sebesar 1,692. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang tidak terlalu berdampak terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk rotasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,088	2	168,044	6,616	,004 ^b
	Residual	838,217	33	25,401		
	Total	1174,306	35			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), ROTASI, MUTASI

Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Dari hasil perhitungan di atas, nilai F_{hitung} sebesar 6,616 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,616 > 3,28$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005. Sehingga variabel mutasi dan rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cimahi dapat disimpulkan seperti di bawah ini:

1. Secara parsial, hipotesis H1 dan H2 dapat diterima. Namun terdapat pengaruh yang cukup kecil dari mutasi terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cimahi, maka dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Rotasi kerja dapat membantu pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat lebih terampil dan produktif dalam menjalankan tugas mereka.
2. Secara simultan, H3 dapat diterima karena dari keseluruhan mutasi dan rotasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi. Namun, meskipun mutasi memiliki pengaruh yang lebih kecil, tidak boleh diabaikan sepenuhnya.

Mutasi masih dapat memberikan manfaat dalam jangka panjang, terutama jika dilakukan dengan tepat dan terencana dengan baik. Mutasi dapat membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang baru, serta memperluas jaringan dan pengalaman mereka dalam organisasi.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh mutasidan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Cimahi terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam hal ini, penting bagi manajemen BPJS Ketenagakerjaan cabang Cimahi untuk melakukan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas dari strategi mutasi dan rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan melakukan evaluasi yang cermat dan terus-menerus, manajemen dapat menentukan strategi terbaik untuk mengembangkan pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Memfokuskan pada pengembangan keterampilan dan karir pegawai untuk memberikan pengalaman belajar yang meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat membantu instansi mempertahankan pegawai yang berkualitas dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Memastikan bahwa tim bertindak sebagai satu kesatuan yang kuat. Mengadakan pelatihan tim dan kegiatan luar biasa dapat membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja tim.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak sampel data dengan cara menguji berbagai variasi mutasi dan rotasi pada variasi objek yang berbeda-beda. Hal ini akan membantu peneliti untuk menggeneralisasi hasil penelitiannya pada objek dan situasi yang lebih luas. Serta menggunakan teknik pengukuran yang lebih akurat agar hasil penelitian menjadi lebih valid dan reliabel.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (Cet. 1). Riau : Zanafa Publishing.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2016). *BPJS Ketenagakerjaan. Bpjs Ketenagakerjaan*. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Dhiya Ulhaq, N. (2022). *Pengaruh Kualitas Pembelajaran Keuangan, Financial Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Financial Management Behavior Mahasiswa Akuntansi Di Kota Bandung* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu/id/eprint/84880>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Cet. VIII). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Muchlisin Riadi. (2020). *Rotasi Kerja (Pengertian, Tujuan, Prinsip, Indikator dan Tahapan Pelaksanaan)*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/rotasi-kerja.html>
- Muhammad Kemal, S. (2019). *Pengaruh Good Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Sub Sektor Perkebunan* [Univeritas Peradaban]. http://eprints.peradaban.ac.id/579/4/411150013_BAB III.pdf
- Santosa, B. A., Sutriyono, V. A., & Adji, W. H. (2022). *Pengaruh Sistem Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT . Trengginas Jaya Bandung*. 3(August), 2714–2722.
- Santoso, S. (2012). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. In *PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. 21). Alfabeta.
- Susilawati. (2013). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Di Upt Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta*.
- Tjiiong, F. L., & Saigan, H. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner*. 6, 6. <https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-0f97041f.pdf>