

Pengaruh Job Rotation, Promotion dan Job Satisfaction Terhadap Performance Pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta

*Anna Bayfeto¹, Raden Teja Yokanan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel Yogyakarta

*Corresponding Email: anna.b18@student.ukrimuniversity.ac.id

Abstract

The purpose of the study was to determine the profile of employee respondents, to find out whether Job Rotation, Promotion and Job Satisfaction partially have a significant effect and simultaneous effect on Employee Performance at the BPJS Employment Branch Office in the Special Region of Yogyakarta. This type of research uses descriptive quantitative. Data collection was done through questionnaires and sampling using Simple Random Sampling. This study uses validity and reliability tests. The analysis tool uses: percentage analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, t test, multiple linear regression analysis, f test and coefficient of determination R². Based on the results of the percentage calculation of 100 employee respondents who work at the Yogyakarta Special Region Employment BPJS Branch Office, the researcher can convey the following conclusions: employees are predominantly female as many as 57 people, based on age level ³ 30 years s.d < 40 years as many as 37 people, most have a bachelor's degree (S1) as many as 88 people, based on income per month most have an income ³Rp7,000,000.00, and most have a tenure ³ 8 years s.d < 11 years as many as 34 people. The results of this study, based on simple linear regression analysis and t test, show that job rotation, promotion, and job satisfaction partially have a significant effect on performance at the Yogyakarta Special Region Employment BPJS Branch Office. Based on the results of multiple linear regression analysis and f test, it shows that job rotation, promotion, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on performance at the Yogyakarta Special Region Employment BPJS Branch Office.

Keywords: Job Rotation, Promotion, Job Satisfaction and Performance

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui profil responden pegawai, untuk mengetahui apakah Job Rotation, Promotion dan Job Satisfaction secara parsial berpengaruh

signifikan dan berpengaruh simultan terhadap Performance Pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis menggunakan: analisis persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis regresi linier berganda, uji f dan koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan persentase dari 100 responden pegawai yang bekerja di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta peneliti dapat menyampaikan kesimpulan, sebagai berikut: karyawan didominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang, berdasarkan tingkat usia 3 30 tahun s.d < 40 tahun sebanyak 37 orang, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 88 orang, berdasarkan pendapatan per bulan sebagian besar memiliki pendapatan 3 Rp7.000.000,00, serta sebagian besar memiliki masa kerja 3 8 tahun s.d < 11 tahun sebanyak 34 orang. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi linier sederhana dan uji t, menunjukkan bahwa job rotation, promotion, dan job satisfaction secara parsial berpengaruh signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji f, menunjukkan bahwa job rotation, promotion, dan job satisfaction secara simultan berpengaruh signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: Job Rotation, Promotion, Job Satisfaction dan Performance

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Mempunyai sumber daya yang beragam seperti modal atau uang, teknologi, manusia dan sumber daya lainnya, yang digunakan untuk beroperasi namun dari berbagai sumber daya tersebut yang terpenting adalah manusia. Sri Larasati (2018:5) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga oleh sebab itu sebaiknya dikelola secara teliti dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia secara tepat sasaran maka diperlukan Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Kaswan (2012) dalam Bukit, dkk.(2017:11) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan. Sumber daya manusia di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah SDM yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang mendukung mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Para pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta selalu melakukan upaya dalam meningkatkan pelayanan yang mereka berikan pada masyarakat agar selalu sesuai dengan visi BPJS Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan mensejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

Job rotation di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta

dilakukan secara horizontal seperti divisi pemasaran berpindah ke divisi SDM dan umum dan biasanya memiliki *grade* dan golongan yang sama. Penempatan akan tetap di kantor cabang atau dipindahkan ke kantor cabang perintis yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta bahkan dapat pula di pindahkan di kantor-kantor BPJS Ketenagakerjaan di bawah naungan Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Promotion* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan menggunakan dua dasar yang dapat dipakai untuk menentukan promosi, yaitu kecakapan kerja dan senioritas. *Job satisfaction* pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta merasa puas apabila pekerjaan yang dibebankan dan diberikan kepada mereka terlaksana dan berjalan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. *Job satisfaction* pegawai juga didapatkan dari rekan kerja yang mendukung dan bisa berbagi pengalaman untuk menyalurkan pendapat dan masukan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan. Selain itu gaji dan insentif yang diberikan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta juga sudah memuaskan dan terbilang besar.

KAJIAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki peran merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan dengan berbagai potensi dan kemampuan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Jauvani dalam Adamy (2016) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan".

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi. Menurut Cushway dalam buku Priyono (2010:9) tujuan MSDM meliputi: (1) Mengimplementasikan dan menjaga semua

kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya; (2) Memberi pertimbangan manajer dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal; (3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM; (4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya; (5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya; (6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi; (7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Job Rotation

Menurut Wahyudi (2002:178) dalam Suparno (2019) memberikan definisi yaitu job rotation 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. Rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mengurangi monoton rutinitas kerja, setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam penerapan waktu rotasi, ada yang periodik dan tidak berkala. Keuntungan dari rotasi adalah mengembangkan kemampuan Pegawai untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda, Fuad Mas'ud dalam Marlius dan Sari (2023). Menurut Wahyudi (2002) dalam Hermawan (2020) tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja yaitu: (1) Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*); (2) Membuka kesempatan untuk pengembangan karir; (3) Memperluas

dan menambah pengetahuan; (4) Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan; (5) Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja; (6) Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja; (7) Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

3. Promotion

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Flippo (1982) dalam Priyono dan Marnis (2016:193). Promotion memberikan peranan penting bagi karyawan bahkan hampir menjadi idaman setiap karyawan. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*), sehingga pelamar semakin banyak memasukkan lamarannya yang pada gilirannya juga berdampak pada pengadaan (*procurement*) relatif lebih mudah. Hasibuan (2013) dalam Enny (2019:85) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu; (1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi; (2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar; (3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya; (4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan terealisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur; (5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai; (6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan; (7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya; (8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar

jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya; (9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat; (10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya; (11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

4. Job Satisfaction

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Rivai dan Sagala (2011) dalam Adamy (2016:75) Menurut Sutrisno (2019:74) dalam Sudiyanto (2020), Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal itu juga dinyatakan oleh T. Hani Handoko (2001 : 193), bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2019:77) dalam Sudiyanto (2020) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu: (1) Faktor individual, faktor ini meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan; (2) Faktor sosial, faktor ini meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan, faktor ini meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar

manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

5. Performance Pegawai

Pada hakekatnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Bahkan bisnis dan organisasi sulit untuk berkembang dan tumbuh ketika karyawan mereka berkinerja buruk. Menurut Mangkunegara (2011) dalam Arfiono *et al.* (2022) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012) dalam Adamy (2016:91) indikator *performance* pegawai yaitu, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka

yang menggambarkan, menjelaskan dan meringkaskan berbagai situasi. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2013:7).

Lokasi penelitian ini di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta, Jl. Urip Sumoharjo No. 106, Klitren, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. (55222). Populasi dari penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 102 orang. Sampel yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang menggunakan *Simple Random Sampling*.

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis persentase, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda dan uji t (Uji parsial) serta uji F (Uji simultan) yang menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Persentase

Dalam penelitian ini responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pendapatan per bulan dan lama bekerja dari hasil pengisian kuesioner sebanyak 100 responden.

Tabel 1
Profil Responden

Profil Responden		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Pria	43	43%
	Wanita	57	57%
	Total	100	100%
Usia	20 Tahun S.D < 30 Tahun	27	27%
	30 Tahun S.D < 40 Tahun	37	37%
	40 Tahun S.D < 50 Tahun	27	27%
	≥50 Tahun	9	9%
	Total	100	100%
Pendidikan	Diploma	4	4%
	S1	88	88%
	S2	8	8%
	Total	100	100%
Pendapatan/Bulan	Rp3.000.000,00 S.D <Rp5.000.000,00	28	28%
	<Rp5.000.000,00	33	33%
	Rp5.000.000,00 S.D <Rp7.000.000,00	39	39%
	<Rp7.000.000,00	100	100%
	≥Rp7.000.000,00		
Lama Bekerja	< 2 Tahun	5	5%
	2 Tahun S.D < 5 Tahun	20	20%
	5 Tahun S.D < 8 Tahun	28	28%
	8 Tahun S.D < 11 Tahun	34	34%
	≥11 Tahun	13	13%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner tersebut. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Perhitungan pada 30 kuesioner didapatkan r_{tabel} dengan rumus sebagai berikut: $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ r_{tabel} untuk $N = 28$ adalah 0.361. r_{tabel} .

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Job Rotation (X1)	X1	0,60	0,3	Valid
	.1	3	61	
	X1	0,61	0,3	Valid
	.2	4	61	
	X1	0,81	0,3	Valid
	.3	1	61	
Promotion (X2)	X2	0,69	0,3	Valid
	.1	5	61	
	X2	0,74	0,3	Valid
	.2	0	61	
	X2	0,56	0,3	Valid
	.3	1	61	
Job Satisfaction (X3)	X3	0,69	0,3	Valid
	.1	1	61	
	X3	0,70	0,3	Valid
	.2	6	61	
	X3	0,62	0,3	Valid
	.3	9	61	
Performance (Y)	X3	0,59	0,3	Valid
	.4	0	61	
	X3	0,58	0,3	Valid
	.5	6	61	
	X3	0,62	0,3	Valid
	.6	1	61	
Performance (Y)	Y.1	0,54	0,3	Valid
	9	61		
	Y.2	0,70	0,3	Valid
	6	61		
	Y.3	0,70	0,3	Valid
	6	61		
Performance (Y)	Y.4	0,66	0,3	Valid
	5	61		
	Y.5	0,70	0,3	Valid
	6	61		

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen pertanyaan masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan valid karena semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur dapat diandalkan dan jika digunakan beberapa kali akan memberikan hasil yang relatif sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan skor terhadap r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut reliabel. Perhitungan pada

30 kuesioner didapatkan r_{tabel} dengan rumus sebagai berikut: $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ r_{tabel} untuk $N = 28$ adalah 0.361.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
job rotation (X1)	0,726	0,361	Reliabel
Promotion (X2)	0,711	0,361	Reliabel
Job Satisfaction (X3)	0,700	0,361	Reliabel
Performance (Y)	0,688	0,361	Reliabel

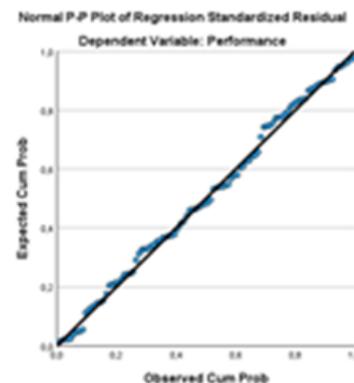
Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang uji dinyatakan reliabel karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji data variabel independen dan data variabel dependen atau keduanya, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Uji asumsi klasik normalitas menunjukkan berdistribusi normal. Dikatakan berdistribusi normal dengan melihat hasil normal *Probability Plot* dimana jika garis titik titik data ril mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan model regresi tersebut berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi atau hubungan yang signifikan di antara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (variance inflation factor), dimana jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Job Rotation	0,854	1,171	Bebas Multikolinearitas
Promotion	0,999	1,001	Bebas Multikolinearitas
Job Satisfaction	0,855	1,170	Bebas Multikolinearitas

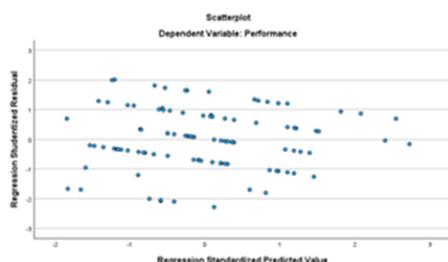
Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF $X_1 = 1,171$, nilai $X_2 = 1,001$, $X_3 = 1,170$ dan nilai tolerance $X_1 = 0,854$, $X_2 = 0,999$, $X_3 = 0,855$ sehingga dapat disimpulkan menurut uji VIF dan tolerance bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik

yang ada pada scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas dibawah dan diatas sekitar angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana atau mengukur pengaruh variabel independen (*Job Rotation*, *Promotion*, *Job Satisfaction*) terhadap variabel dependen (*Performance*). Analisis regresi linier sederhana pada penelitian dilengkapi dengan Uji t (uji parsial).

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Job Rotation

Model	B	Unstandar dized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20,401	,585			34,864	<,001
Job Rotation	,117	,027		,403	4,355	<,001

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Nilai konstanta sebesar 20,401, artinya jika *job rotation* (X_1) bernilai 0 maka nilai variabel *performance* (Y) adalah sebesar 20,401. Koefisien regresi (b) variabel *job rotation* (X_1) sebesar 0,117 berarti setiap penambahan satu satuan nilai *Job Rotation* (X_1) maka nilai *performance*(Y) bertambah sebesar 0,117.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Promotion

Model	B	Unstandar dized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,196	,756			25,380	<,001
Promotion	,165	,033		,448	4,960	<,001

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Nilai konstanta sebesar 19,196, artinya jika promotion (X2) bernilai 0 maka nilai variabel performance (Y) adalah sebesar 19,196. Koefisien regresi (b) variabel promotion (X2) sebesar 0,165 berarti setiap penambahan satu satuan nilai promotion (X2) maka nilai Performance (Y) bertambah sebesar 0,165.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Job Satisfaction

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,190	,691		29,044	<,001
Job Satisfaction	,103	,026	,371	3,949	<,001

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Nilai konstanta sebesar 20,190, artinya jika job satisfaction (X3) bernilai 0 maka nilai variabel performance (Y) adalah sebesar 20,190. Koefisien regresi (b) variabel job satisfaction (X3) sebesar 0,103 berarti setiap penambahan satu satuan nilai job satisfaction (X3) maka nilai performance (Y) bertambah sebesar 0,103.

8. Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengukur signifikan berpengaruh atau tidak masing-masing variabel independen (*job rotation, promotion, job satisfaction*) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen (*performance*).

Tabel 8
Hasil Uji t

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel <i>job rotation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta	t hitung = 4,355 Sig t = <0,001 t tabel = 1,661	Ho1 ditolak/Ha1 diterima
2	Variabel <i>promotion</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta	t hitung = 4,960 Sig t = <0,001 t tabel = 1,661	Ho2 ditolak/Ha2 diterima
3	Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta	t hitung = 3,949 Sig t = 0,001 t tabel = 1,661	Ho3 ditolak/Ha3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15,485	,917
	Job Rotation	,089	,024
	Promotion	,159	,029
	Job Satisfaction	,072	,023

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Konstanta a bernilai 15,485 menunjukkan bahwa jika variabel independen (*job rotation, promotion, job satisfaction*) bernilai 0, maka variabel dependen (*performance*) sebesar 15,485.

Koefisien regresi (b1) dari variabel *job rotation* (X1) sebesar 0,089 menunjukkan bahwa variabel *job rotation* mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *job rotation* maka mempengaruhi *performance* sebesar 0,089. Bila koefisien variabel *job rotation* semakin besar dan angka variabel *job rotation* naik satu satuan maka *performance* di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.

Koefisien regresi (b2) dari variabel *promotion* (X2) sebesar 0,159 menunjukkan bahwa variabel *promotion* mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *promotion* maka mempengaruhi *performance* sebesar 0,159. Maka bila koefisien variabel *promotion* semakin besar dan angka variabel *promotion* naik satu satuan maka *performance* di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.

Koefisien regresi (b3) dari variabel *job satisfaction* (X3) sebesar 0,072 menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *performance* yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan

variabel Job Satisfaction maka mempengaruhi performance sebesar 0.072. Bila koefisien variabel job satisfaction semakin besar dan angka variabel job satisfaction naik satu satuan maka performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat.

10. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *job rotation, promotion, job satisfaction* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *performance* pegawai.

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1 Regression	12,219	3	4,073	22,446
Residual	17,421	9	,181	<,001 ^b
Total	29,640	9		

Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 29 (2023)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pada tabel 11 diketahui F_{hitung} sebesar 22,446 dan F_{tabel} sebesar 2,70 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai Sig F sebesar $< 0,001$ dibawah atau $<$ nilai signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *job rotation, promotion dan job satisfaction* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *performance* pegawai di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkat

11. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi R Square digunakan untuk menjelaskan kemampuan seberapa besar kontribusi variabel independen (*job rotation, promotion dan job satisfaction*) menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (*performance*).

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,394	,426

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Nilai R Square sebesar 0,412 artinya variabel independen X (*job rotation, promotion dan job satisfaction*) dapat menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (*performance*) sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Profil responden karyawan berdasarkan hasil perhitungan persentase dari 100 responden karyawan yang bekerja di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta peneliti dapat menyampaikan kesimpulan, sebagai berikut: karyawan didominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang, berdasarkan tingkat usia ³30 tahun s.d $<$ 40 tahun sebanyak 37 orang, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 88 orang, berdasarkan pendapatan per bulan sebagian besar memiliki pendapatan ³Rp7.000.000,00, serta sebagian besar memiliki masa kerja ³ 8 tahun s.d $<$ 11 tahun sebanyak 34 orang.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Job Rotation berpengaruh signifikan terhadap Performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa job rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana promotion berpengaruh signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa promotion berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Daerah Istimewa

Yogyakarta terbukti.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda job rotation, promotion dan job satisfaction secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa job rotation, promotion dan job satisfaction secara simultan berpengaruh signifikan terhadap performance di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti

REFERENSI

Adamy, Marbawi (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian. UNIMAL PRESS. Universitas Malikussaleh, Ljokseumawe.

Adhari, Zelvian Iendy (2020), Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge management & motivasi kerja. Cetakan pertama. CV Penerbit Qiara Media. Cetakan pertama.

Arda, Mutia. (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18. No. 1

Arfiono, D. R., Hidayat, N. & Isfarudi. (2022), Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan. Vol 9.

No. 2.

Bukit, Benjamin et al. (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Cetakan Pertama. Zahir Publishing. Kadisoka, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta.

Garaika, & Darmanah (2019). Metodologi Penelitian. CV. HIRA TECH. Dsn. Tanjung Waras, Desa Merak Batin, Kec. Natar Lampung Selatan 35362.

Ghazali, (2017). Proccking Data Penelitian Menggunakan SPSS. Edisi Pertama. Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara.

Hermawan, Sigit et al. (2020), Buku Ajar Perlukah Rotasi dan Promosi Jabatan?. Cetakan pertama. UMSIDA Press. Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo.

Huseno, T. (2016), Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Cetakan Pertama. Media Nusa Creative. Bukit cemara tidar H5 No. 34, Malang.

Ichsan, N. R. & Nasution, L. (2020), Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). Vol 3. No. 2.

Kawina. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. (UNHI) Press Kampus Universitas Hindu Indonesia Jl. Sangalangit, Tembau, Penatih, Denpasar -Bali

Kristianti.,dkk. Manajemen Sumber Daya

- Manusia (2023). Eureka Media Aksara. Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mandagi, A., Mananeke, L. & Taroreh, R. (2017), Influence Of Promotion And Job Rotation On The Performance Of Employees In The Environmental Department Of Manado City. Jurnal EMBA. Vol.5. No.3.
- Marlius, D. & Sari, M. L. (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 3. No. 1.
- Masram & Mu'ah (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Jl. Taman Pondok Jati 3, Taman Sidoarjo.
- Paramita, Daniar Wijayanti Ratna et al., (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi 3. Cetakan Pertama. Widya Gama Press.
- Priyono (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Zifatama Publisher. Jl. Taman Pondok Jati 3, Taman Sidoarjo.
- Rahman, T. & Solikhah, S. (2016), Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurnal Muqtasid. Vol. 7. No. 2.
- Riski, S. & Widiana, E. M. (2020), Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (The influence of communication climate and job promotion on performance and motivation with discipline and job satisfaction as intervening variables). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO). Vol 1. No. 1.
- Setiawan, Budi (2015). Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas. Founder of Belajar Berbagi Bersama Budi Setiawan_ B4S.
- Sudiyanto, T. (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 17 No.1.
- Sugiyono (2013), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sumanto (2019), Memasuki Revolusi Industri 4.0 Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual. Universitas Kristen Immanuel Yogyakarta.
- Supardi.,dkk.(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP.
- Suparno, Asep. (2019), Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. Ekonam. Vol 1. No. 1.
- Syaifuddin, dkk. (2023), Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. Indramayu: Adab.
- Syahputra, I, & Jufrizen, (2019), Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah

Magister Manajemen. Vol 2. No. 1.

Universitas Bhayangkara, Jl. Ahmad
Yani no 114, Surabaya, Jawa Timur.

Syahrum & Salim. (2012), Metodologi
Penelitian Kuantitatif. Bandung:
Citapustaka Media.

Zebua, Yuniman. (2020), Pengaruh Budaya
Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
Pt. Perkebunan Nusantara III Labuhan
Haji Labuhanbatu Utara. Jurnal
Ecobisma. Vol. 7. No. 2.

W. Enny. (2019). Manajemen Sumber Daya
Manusia. UBHARA Manajemen Press.