

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, R., Behrman, J., & Robalino, D. (2021). *The right skills for the job?: Rethinking training policies for workers*. World Bank Publications.
- Arfiono, R. D., & Hidayat, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184–196.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- D Hudiyah, E. S. (2022). *View of PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ONAMBA INDONESIA KARAWANG*. Jurnal Manajemen Jasa.
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/735/529>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419.
- Dinarwati. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, Dan Diversitas*. 2(4), 66–187.
- Generative, & Capital, H. (n.d.). *AUGMENTING MINDS OR AUTOMATING SKILLS ? THE DIFFERENTIAL ROLE OF*. 1–53.
- Hadiani. (2024). Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen*, 2(4), 99.
- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2020). Consequences OF INDIVIDUALS' FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kurtulus, K. (2020). The Effects Of Job Rotation Practices On Motivation: A Research On Managers In The Automotive Organizations. *Business And Economics Research Journal*, 1(3), 69–85. <http://www.berjournal.com>
- Lahagu, E., Nurhidayah, R. E., & Siregar, F. L. S. (2024). Hubungan Rotasi dengan Kinerja Perawat di RS Martha Friska Multatuli. *Jurnal Kesehatan*, 15(2), 182–186.

- Latif. (2024). *Pengaruh Rotasi, Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku*.
- Maisari, R., & Assyahri, W. (2024). Pendidikan dan Pelatihan Pegawai : Tantangan , Strategi dan Implementasi yang Efektif. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 165–175.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mukaromah, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sariwangi EAE*. Skripsi Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI jakarta.
- Mulyadi. (2022). Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*, 2(4), 55.
- Putri. (2020). *Dampak Keterikatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Berpindah Pada Generasi Milenial: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 4(1), 1–23.
- Rahmawati, I. A., Suherman, E., & Karyawan, K. (2024a). Analisa Dampak Sistem Rotasi Mutasi Promosi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pupuk Kujang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 383–388.
- Rahmawati, I. A., Suherman, E., & Karyawan, K. (2024b). *Analisa Dampak Sistem Rotasi Mutasi Promosi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pupuk Kujang)*. 2(1), 383–388.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rinaldy. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rizki Daulay. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mandailing Natal. 1–92. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 1(2), 1–19.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2020). *Organizational Behavior. 18th Editi*. New York City, NY. USA: Pearson.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia: unggul, kreatif, dan inovatif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*,

22(2), 216–222.

Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 279–283.

Saputra, T., & Tjahjono, H. K. (2024). Bibliometric Analysis of Research Publication Trends on Job Rotation Satisfaction. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(9), 1–23.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

Sugiyono. (2020). Proses dan Langkah Penelitian Antropologi: Sebuah Literature Review. *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial Dan Budaya*, 3(1), 44–68. <https://doi.org/10.55623/ad.v3i1.109>

Suleman, A.-R., Bingab, B. B. B., Boakye, K. O., & Sam-Mensah, R. (2022). Job Rotation Practices and Employees Performance: Do Job Satisfaction and Organizational Commitment Matter? *SEISENSE Business Review*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.730>

Sundari, S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3).

Telagawathi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.

Yulianti, A. (2024). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) BAYTUL IKHTIAR SUKABUMI*. Nusa Putra University.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : **PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI BARA
PERDANA**
TAHUN : **2025**

Assalamu'alaikum wr,wb.

Responden yang terhormat,

Sebelumnya, Perkenalkan nama saya Feri Lestari, Mahasiswi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dengan segala kerendahan hati, saya bermaksud untuk memohon kesediaan para Responden untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya sangat mengharapkan anda menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang diberikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Skripsi saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Kesediaan anda mengisi angket ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terima kasih atas kerjasamanya.

Wassalamu'alaikum wr,wb.

Peneliti,

Feri Lestari

Identitas responden.

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian

- 1) Jawablah pertanyaan ini dengan benar
- 2) Bacalah terlebih dahulu pernyataan ini dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
- 4) Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Rotasi X₁

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		ss	s	cs	ts	sts
a	Penambahan pengalaman kerja					
1	Saya mendapatkan pengalaman baru dari proses rotasi kerja..					
2	Rotasi kerja membuat saya lebih memahami berbagai tugas.					
b	Frekuensi rotasi					
3	Saya mengembangkan keterampilan baru melalui rotasi kerja.					
4	Saya mengembangkan keterampilan baru melalui rotasi kerja.					
5	Rotasi pekerjaan yang Dilakukan pada Perusahaan PT Inti Bara Perdana dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan saya.					
c	Kemampuan adaptasi terhadap posisi baru					
6	Saya memahami tugas di berbagai bagian organisasi melalui rotasi.					
7	Rotasi pekerjaan yang dilakukan pada Perusahaan PT Inti Bara Perdana sesuai dengan pengetahuan karyawan yang akan dirotasi.					
d	Pengurangan Kejenuhan					
8	Rotasi kerja membuat saya tidak cepat bosan dalam bekerja.					
9	Saya merasa lebih bersemangat setelah mengalami rotasi kerja.					

Mutasi X₂

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		ss	s	cs	ts	sts
a	Kesesuaian posisi					
1	Mutasi kerja yang saya jalani sesuai dengan kebutuhan organisasi.					
2	Mutasi kerja membuat proses kerja perusahaan menjadi lebih lancar					
b	Tujuan Mutasi jelas					
3	Mutasi kerja membantu saya mengembangkan karier di perusahaan.					
4	Mutasi kerja memberikan saya peluang untuk naik jabatan.					
c	Dampak mutasi terhadap kinerja					
5	Mutasi kerja meningkatkan efektivitas kerja saya di posisi baru.					
6	Saya mampu bekerja lebih efisien setelah mutasi.					

Kinerja Y

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		ss	s	cs	ts	sts
a	Kualitas kerja					
1	Saya menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten.					
b	Ketepatan Waktu					
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
c	Kuantitas kerja					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai jumlah target.					
6	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dibanding standar.					
d	Tanggung jawab					
7	Saya menunjukkan loyalitas terhadap tugas dan tanggung jawab saya.					
8	Saya tetap berusaha keras menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan.					

TABULASI PENELITIAN PADA PT. INTI BARA PERDANA

No.	ROTASI X1									Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	33
2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
6	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
8	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	4	4	4	1	4	3	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
13	4	4	4	4	4	4	1	4	4	33
14	4	3	5	5	4	5	3	4	4	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
17	5	5	4	5	5	4	3	4	5	40
18	3	4	5	4	4	3	4	3	2	32
19	4	3	4	4	5	4	5	4	4	37
20	4	3	5	3	5	5	4	3	4	36
21	4	3	4	5	2	4	5	4	4	35
22	3	5	1	4	5	5	3	4	4	34
23	4	5	4	4	3	4	5	5	5	39
24	3	5	4	5	5	3	3	5	4	37
25	3	3	3	2	5	3	5	1	5	30
26	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29
28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
30	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
32	4	4	5	4	1	4	3	4	4	33
33	3	4	4	3	5	4	4	5	3	35
34	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
35	5	4	3	1	3	4	4	5	3	32
36	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
37	5	3	2	4	5	3	2	4	5	33
38	4	5	3	5	3	4	5	5	4	38
39	3	4	5	4	4	4	5	2	4	35
40	3	4	4	3	3	4	4	4	5	34

MUTASI X2						Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	4	3	4	4	3	23
4	5	4	3	4	5	25
5	4	5	4	4	5	27
4	5	3	1	4	5	22
3	4	3	4	4	5	23
3	1	3	5	4	5	21
5	4	5	4	5	4	27
2	5	2	4	2	3	18
3	3	5	4	5	3	23
5	5	5	5	4	4	28
5	4	3	3	5	4	24
4	5	5	5	5	5	29
4	5	2	4	4	4	23
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
4	2	3	4	4	4	21
3	5	4	4	4	3	23
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	5	4	3	25
4	5	4	4	4	4	25
4	3	4	4	5	3	23
5	4	3	4	4	5	25
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25

KINERJA Y								Total Y	Jumlah
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
4	5	3	4	4	3	4	2	29	89
4	5	5	5	4	4	4	4	35	103
5	5	4	5	5	4	4	4	36	101
5	5	5	5	5	5	5	5	40	115
5	5	4	4	5	4	4	5	36	104
4	5	5	4	4	5	5	5	37	106
5	5	5	5	5	5	5	5	40	112
3	3	4	4	4	3	5	4	30	86
5	5	5	5	5	5	5	5	40	115
5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
5	5	5	5	5	5	5	5	40	115
4	3	3	3	4	4	3	4	28	93
4	4	4	4	4	4	4	4	32	89
4	4	3	4	5	3	4	4	31	94
5	5	5	5	5	5	5	5	40	115
4	3	4	4	5	4	5	4	33	101
5	4	5	5	4	3	5	4	35	98
5	4	5	4	5	4	4	5	36	93
4	5	4	4	3	4	4	5	33	97
5	5	5	5	4	3	5	5	37	95
4	5	4	5	5	4	5	4	36	94
5	5	3	5	5	4	5	4	36	91
4	3	4	4	3	4	5	4	31	97
5	4	3	5	4	5	4	3	33	88
5	5	5	5	5	5	4	4	38	91
5	5	4	4	5	4	5	5	37	107
4	5	4	5	3	4	5	5	35	88
4	5	4	5	5	4	5	4	36	108
4	2	5	4	2	4	4	5	30	97
5	5	4	5	5	5	5	5	39	108
4	5	4	4	5	5	4	5	36	109
5	4	5	3	5	4	4	5	35	89
3	4	5	4	3	5	3	4	31	89
5	4	4	4	4	5	4	5	35	104
5	4	3	4	5	4	4	3	32	89
3	4	5	5	5	4	5	5	36	102
4	5	5	4	4	5	4	5	36	92
4	4	3	4	5	4	5	4	33	96
4	4	4	5	4	4	3	5	33	96
4	5	1	5	4	4	4	5	32	91

Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Rotasi (X1)	X1.1	0.569	0.3120	Valid
	X1.2	0.633	0.3120	Valid
	X1.3	0.581	0.3120	Valid
	X1.4	0.636	0.3120	Valid
	X1.5	0.525	0.3120	Valid
	X1.6	0.620	0.3120	Valid
	X1.7	0.518	0.3120	Valid
	X1.8	0.598	0.3120	Valid
	X1.9	0.535	0.3120	Valid
Mutasi (X2)	X2.1	0.703	0.3120	Valid
	X2.2	0.525	0.3120	Valid
	X2.3	0.757	0.3120	Valid
	X2.4	0.525	0.3120	Valid
	X2.5	0.626	0.3120	Valid
	X2.6	0.639	0.3120	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.615	0.3120	Valid
	Y2	0.671	0.3120	Valid
	Y3	0.547	0.3120	Valid
	Y4	0.534	0.3120	Valid
	Y5	0.550	0.3120	Valid
	Y6	0.543	0.3120	Valid
	Y7	0.550	0.3120	Valid
	Y8	0.546	0.3120	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Rotasi (X1)	0,60	<	0,743	Reliabel
Mutasi (X2)	0,60	<	0,714	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	<	0,703	Reliabel

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja (Y)	,131	40	,081	,950	40	,076
rotasi (X1)	,116	40	,187	,953	40	,093
mutasi (X2)	,122	40	,134	,953	40	,099

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91206274
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,084
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,081
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,083
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

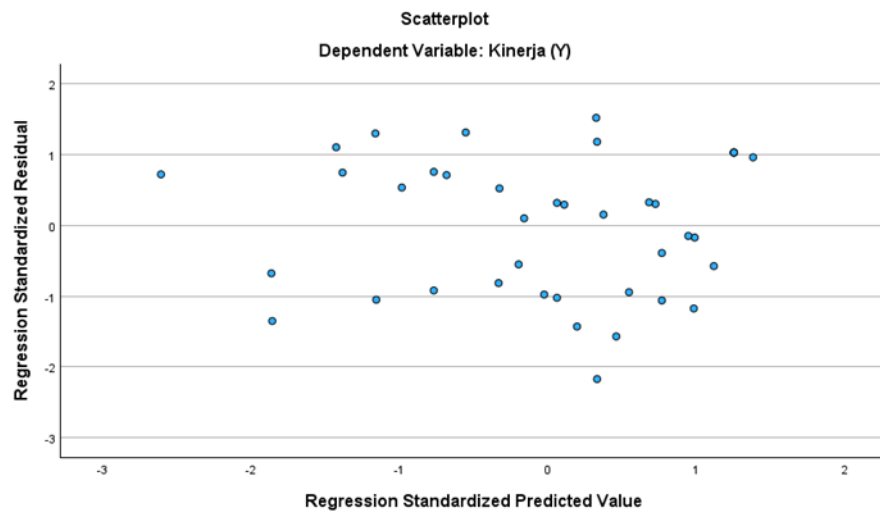
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Heteroskedastisitas



Uji Gletser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,881	2,122		2,300	,027
	Rotasi	-,045	,058	-,148	-,771	,446
	Mutasi	-,025	,085	-,057	-,296	,769

a. Dependent Variable: ABS

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,568	4,513		4,779	<,001		
	Rotasi	,039	,124	,054	,312	,757	,708	1,413
	Mutasi	,465	,181	,442	2,564	,015	,708	1,413

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,071	1,690		7,734	<,001
	Rotasi	,335	,046	,550	7,227	<,001
	Mutasi	,331	,049	,515	6,774	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,683	2	65,841	92,000	<,001 ^b
	Residual	26,480	37	,716		
	Total	158,162	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Rotasi

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,071	1,690		7,734	<,001
	Rotasi	,335	,046	,550	7,227	<,001
	Mutasi	,331	,049	,515	6,774	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,833	,824	,84597

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Rotasi