

PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Suci oktaviani¹, Rita Srihasnita Rosali Chaniago²

¹Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, sucioktaviani364@gmail.com¹

²Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, ritasrihasnitarc@gmail.com²
Universitas Dharma Andalas, Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 22 Juli 2026

Revised: 10 Agustus 2026

Accepted: 28 september 2026

Published: 9 oktober 2026

Kata kunci:

Mutasi Kerja,
Rotasi Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (BPN) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), dengan jumlah responden sebanyak 77 karyawan yang diambil menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja, yang berarti penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, yang kemungkinan disebabkan oleh proses adaptasi dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi hubungan antara mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, mutasi kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan rotasi kerja masih perlu dievaluasi agar lebih efektif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Suci Oktaviani
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Sumber Daya Manusia
Universitas Dharma Andalas, Padang, Sumatera Barat
Email: sucioktaviani364@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang begitu berharga dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki peranan sangat penting. Pegawai ialah aparatur

pemerintah yang menjadi faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi pemerintahan. (Olivia et al., 2020)

Kinerja, atau *performance*, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mencapai hasil terbaik dalam lingkungan organisasi, yang berkontribusi terhadap pencapaian kerja. Kinerja menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menentukan pemberian insentif atau bentuk penghargaan lainnya. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan standar yang tercantum dalam deskripsi tugas dan spesifikasi pekerjaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan pasar. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, organisasi memerlukan individu dengan kompetensi tinggi dan kinerja yang unggul agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan (Wattu et al., 2024).

Mutasi kerja adalah pemindahan karyawan secara vertikal. Mutasi dilakukan antar bagian, departemen, atau unit di dalam internal organisasi dan dapat dilakukan di antar bagian dalam wilayah yang berbeda Andika et al (2019). Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan secara horizontal yang bertujuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja oleh Hapsari & Laura (2022) mereka menyebut bahwa rotasi kerja adalah tindakan “rotasi kerja” yang diartikan sebagai pemindahan tugas/pekerjaan pegawai dengan maksud mengubah kondisi tugas rutin agar pegawai memperoleh pengalaman berbeda dan mendorong kinerja.

Meskipun mutasi dan rotasi memiliki tujuan yang positif, implementasi kebijakan tersebut tidak selalu berjalan sesuai harapan. Perbedaan persepsi pegawai terhadap mutasi dan rotasi berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mutasi atau rotasi tidak sesuai dengan kompetensi, minat, atau kondisi pribadi dapat mengalami penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sebaliknya, apabila kebijakan mutasi dan rotasi dilaksanakan secara adil, transparan, dan mempertimbangkan aspek kemanusiaan, maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat dan berimplikasi positif terhadap kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih humanis dan strategis dalam penerapan mutasi dan rotasi agar tidak hanya semata-perpindahan jabatan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

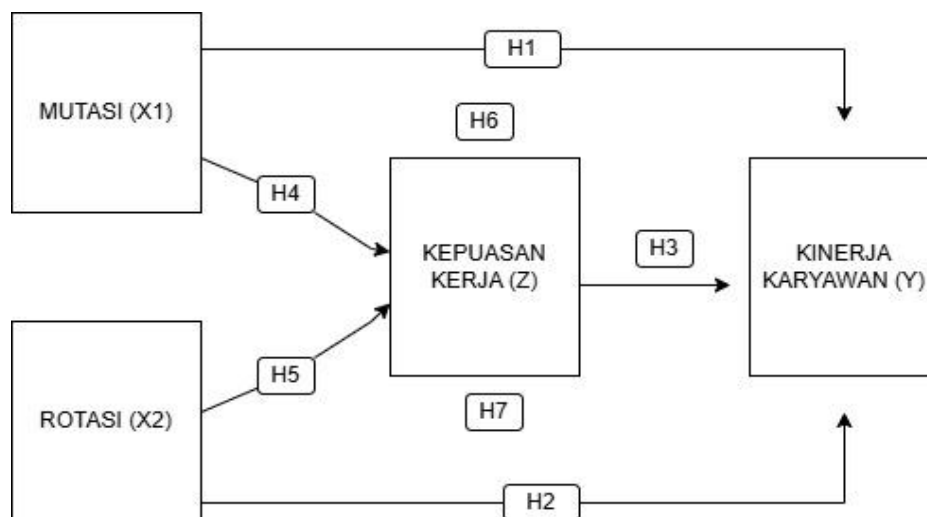
TINJAUAN LITERATUR

Menurut Basri & Rauf (2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai & Sagala (2020), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam periode tertentu, mencakup kualitas hasil pekerjaan, pencapaian target, dan persyaratan yang ditentukan.

Mutasi kerja adalah suatu proses di mana seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain Setioningtyas & Dyatmika (2020), baik dalam peran yang serupa maupun berbeda. Mutasi memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai karena tenaga dan kemampuan mereka digunakan secara tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Rotasi kerja merupakan proses pemindahan posisi karyawan secara horizontal dalam suatu pekerjaan dengan tujuan mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan wawasan dan keterampilan karyawan. Dalam hal ini, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengelola organisasi secara efektif. Hariandja (2006:157) dalam Olivia et al (2019).

Menurut Robbins dan Judge (2017:49) dalam Setioningtyas & Dyatmika, (2020), Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan dengan berbagai karakteristik yang beragam. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional seseorang yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaannya, yang terlihat melalui kedisiplinan, pencapaian, dan semangat kerja.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan

H4 : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi terhadap kepuasan kinerja karyawan

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 : Diduga kepuasan kerja memediasi dalam pengaruh mutasi kerja secara positif dan signifikan

H7 : Diduga kepuasan kerja memediasi dalam pengaruh rotasi kerja secara positif dan signifikan

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mencakup makhluk hidup, benda, fenomena, nilai tes, atau peristiwa yang menjadi sumber data dengan karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Selain itu, populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang memiliki ciri-ciri yang akan dikaji. Unit analisis sendiri merujuk pada satuan atau objek yang akan diteliti dan dianalisis Jannah (2022).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili Jannah, (2022:80). Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Yang jumlah populasi sebanyak 77 orang pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket atau kuesioner, wawancara, dan observasi sebagai alat untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi (Jannah, 2022).

Tabel 1
Kategori Jawaban

No.	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5

2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (C)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1

Observasi

Observasi dapat dilakukan sebagai teknik pelengkap untuk melihat secara langsung kondisi kerja, lingkungan organisasi, praktik kerja, dan penggunaan fasilitas atau teknologi digital yang mungkin berpengaruh terhadap variabel penelitian seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Observasi terstruktur memungkinkan peneliti mencatat fenomena yang terjadi secara nyata di lapangan dan memperkaya data yang diperoleh melalui kuesioner. (Jailani, 2023)

Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini sumber data menjadi faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data ada dua jenis sumber data yang dapat diperoleh dalam penelitian. Data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder Jaya (2020) dalam Handaya et al., (2024). Data primer diperoleh melalui survei langsung kepada karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat untuk mendapatkan informasi yang relevan, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan yang telah ada sebelumnya, yang dapat memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS)

Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang membandingkan variabel dependen dan independen yang keduanya bersifat ganda. *Partial Least Square* (PLS) adalah metode statistik berbasis varian dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dirancang untuk mengatasi masalah tertentu, seperti ukuran sampel kecil, data yang hilang, dan multikolinearitas. PLS bertujuan untuk memprediksi pengaruh antara variabel X dan Y, serta menjelaskan hubungan teoritis di antara keduanya. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sementara model struktural digunakan untuk menguji kausalitas melalui pengujian hipotesis dan prediksi model (H.M & Abdillah, 2009:11).

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan untuk membuat generalisasi. Dalam statistik deskriptif, terdapat berbagai metode penyajian data, seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram. (Anshori & Iswati, 2009:116).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Sebuah konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melalui tahap purifikasi pada model pengukuran. Model pengukuran ini berfungsi untuk menguji validitas konstruk serta reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006 dalam H.M & Abdillah, 2009:61). Di sisi lain, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi instrumen dalam mengukur konsep tertentu, serta konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan di dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Selanjutnya, akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai uji validitas dan reliabilitas dalam konteks pengukuran menggunakan PLS.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen serta nilai koefisien path atau t-values untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model tersebut. R^2 mengukur sejauh mana variasi dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model prediksi yang diajukan. Misalnya, jika nilai R^2 adalah 0,7, itu berarti 70 persen variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Namun, R^2 tidak dapat dianggap sebagai parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi, karena dasar hubungan teoritis adalah faktor utama dalam menjelaskan hubungan kausal tersebut (H.M & Abdillah, 2009 :62).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukandan diolah sesuai dengan teknik analisis data yang ada, maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karaktersistik responden penelitian pada penelitian ini terdapat 77 kuesioner yang disebarkan kepada 77 orang responden yang akan dikelompokkan dalam karaktersistik atau gambaran umum responden.

Tabel 2 Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentasi %
1.	Kuesioner yang didistribusikan	77	100 %
2.	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3.	Kuesioner yang salah isi (rusak)	0	0
4.	Kuesioner yang layak untuk olah data	77	100 %

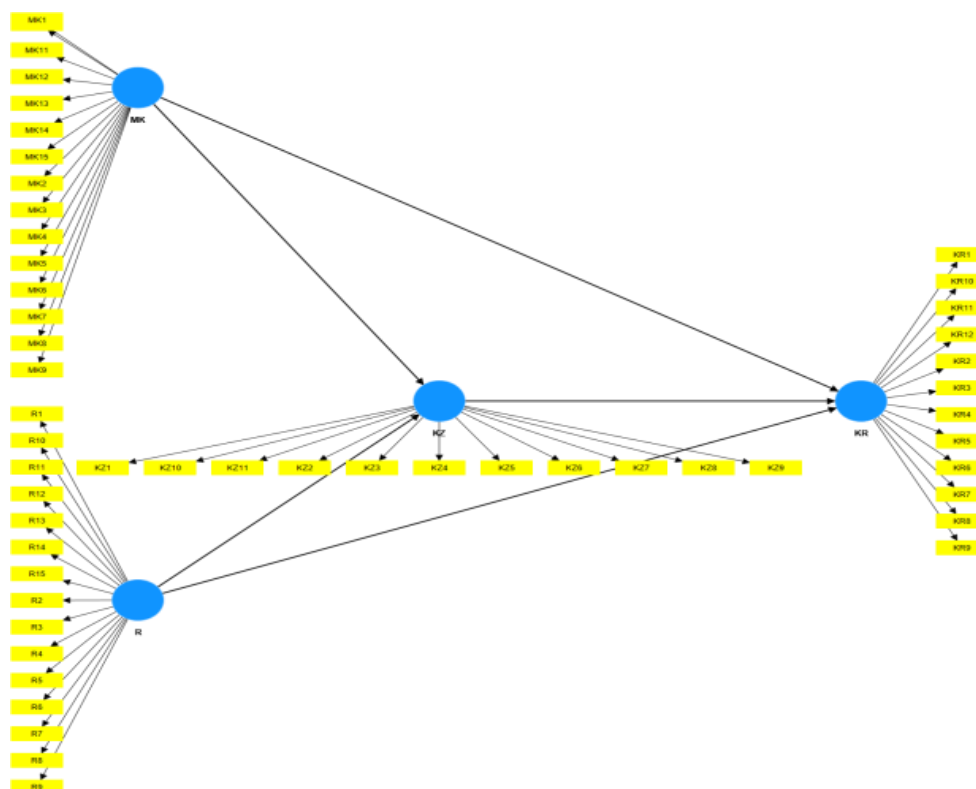
Sumber : Data Primer Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jumlah kuesioner yang didistribusikan kepada responden sebanyak 77, seluruh kuesioner berhasil dikembalikan oleh responden dengan tingkat pengembalian mencapai 100%. Dengan demikian, seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan untuk diolah lebih lanjut dalam proses analisis data penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

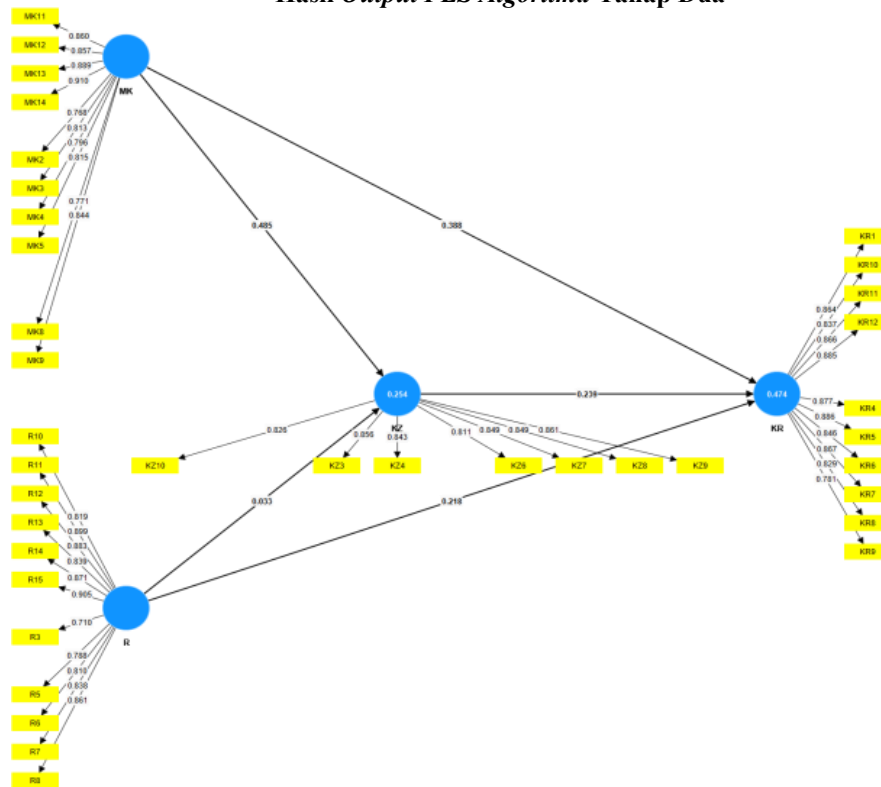
Model Pengukuran Tahap Awal

Gambar 2
Hasil Output PLS Algoritma Tahap Satu



Model Pengukuran Tahap Dua (Setelah Eliminasi Indikator)

Gambar 4.2
Hasil Output PLS Algoritma Tahap Dua



Gambar 3

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, model pengukuran setelah eliminasi dinyatakan lebih baik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3

Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

	Avarage Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.730	Valid
X2	0.710	Valid
Y	0.679	Valid
Z	0.691	Valid

Validitas Diskriminan

Tabel 4

Nilai Cross Loading

	KR	KZ	MK	R
KR1	0.864	0.412	0.580	0.456
KR10	0.837	0.481	0.563	0.511
KR11	0.866	0.481	0.573	0.485
KR12	0.885	0.422	0.530	0.415
KR4	0.877	0.347	0.525	0.406
KR5	0.886	0.425	0.480	0.367
KR6	0.846	0.385	0.464	0.375
KR7	0.867	0.445	0.521	0.384
KR8	0.829	0.491	0.509	0.386
KR9	0.781	0.361	0.599	0.503
KZ10	0.334	0.826	0.338	0.301

	KR	KZ	MK	R
KZ3	0.513	0.856	0.464	0.260
KZ4	0.497	0.843	0.453	0.273
KZ6	0.323	0.811	0.264	0.139
KZ7	0.382	0.849	0.376	0.160
KZ8	0.372	0.849	0.464	0.248
KZ9	0.455	0.861	0.519	0.356
MK11	0.559	0.483	0.860	0.458
MK12	0.572	0.373	0.857	0.475
MK13	0.600	0.408	0.889	0.475
MK14	0.597	0.533	0.910	0.465
MK2	0.396	0.364	0.768	0.370
MK3	0.555	0.402	0.813	0.545
MK4	0.442	0.364	0.796	0.384
MK5	0.491	0.361	0.815	0.547
MK8	0.464	0.367	0.771	0.461
MK9	0.525	0.494	0.844	0.470
R10	0.350	0.266	0.470	0.819
R11	0.452	0.216	0.506	0.899
R12	0.469	0.258	0.474	0.883
R13	0.407	0.210	0.467	0.839
R14	0.472	0.220	0.448	0.871
R15	0.541	0.302	0.565	0.905
R3	0.406	0.319	0.456	0.710
R5	0.319	0.237	0.380	0.788
R6	0.415	0.257	0.436	0.810
R7	0.398	0.272	0.488	0.838
R8	0.391	0.231	0.433	0.861

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya

Uji validitas diskriminan selanjutnya dilakukan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Deskriminan HTMT

	KR	KZ	MK	R
KR				
KZ	0.513			
MK	0.642	0.518		
R	0.503	0.307	0.580	

Seluruh nilai HTMT tersebut berada di bawah batas ketentuan 0,90 (bahkan < 0,85), sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang memadai satu sama lain.

Uji Realibilitas

Tabel 6
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
--	------------------	-------------------------------	-------------------------------

KR	0.959	0.960	0.964
KZ	0.933	0.943	0.945
MK	0.947	0.951	0.955
R	0.944	0.945	0.953

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 7
Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.460	0.437
Z	0.256	0.236

Tabel 8
Nilai F-Square

	KR	KZ	MK	R
KR				
KZ	0.083			
MK	0.156	0.224		
R	0.053	0.001		

Secara keseluruhan, variabel yang paling konsisten memberikan pengaruh sedang terhadap dua variabel utama (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) adalah mutasi kerja, sedangkan rotasi kerja cenderung memiliki pengaruh yang relatif kecil dalam model penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Uji Direct Effect (Pengaruh Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Mutasi -> Kinerja Karyawan	0.385	0.392	0.154	2,491	0.013	Diterima
Rotasi -> Kinerja Karyawan	0.202	0.205	0.149	1,354	0.176	Ditolak
Mutasi -> Kepuasan Kerja	0.489	0.501	0.138	3,550	0.000	Diterima
Rotasi -> Kepuasan Kerja	0.030	0.029	0.148	0.203	0.839	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.245	0.0244	0.120	0.035	0.042	Diterima

Tabel 10
Uji Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
MK -> KZ -> KR	0.116	0.120	0.073	1,588	0.112

R -> KZ -> KR	0.008	0.007	0.040	0.193	0.847
---------------	-------	-------	-------	-------	-------

Hasil Penelitian

Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,013 ($<0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi kerja yang dilakukan secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,176 ($>0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Rotasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Rotasi yang tidak disertai dengan penyesuaian kemampuan atau pengalaman kerja dapat menyebabkan karyawan membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama sehingga kinerja tidak mengalami peningkatan secara langsung.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sofiati & Septianto (2021) serta Fajri et al. (2023) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mutasi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Rotasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,839 ($>0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Rotasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja belum mampu memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya perubahan lingkungan kerja yang menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang baru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,042 ($<0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,112 ($>0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan antara mutasi kerja dengan kinerja. Kemungkinan penyebabnya adalah bahwa mutasi kerja tidak selalu meningkatkan kepuasan karyawan, terutama jika mutasi dilakukan tanpa mempertimbangkan preferensi, kompetensi, atau kesiapan individu, yang pada akhirnya tidak memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai P-values sebesar 0,847 ($>0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tepat pelaksanaan mutasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Selain itu, mutasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan sesuai kompetensi mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan rotasi belum mampu memberikan dampak nyata, kemungkinan karena karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tugas baru. Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh mutasi maupun rotasi terhadap kinerja karyawan, sehingga peran variabel intervening dalam penelitian ini tidak terbukti secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling konsisten memengaruhi kinerja karyawan adalah mutasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan rotasi kerja belum memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.

SARAN

Penulis menyarankan hal – hal berikut kepada pihak – pihak yang melakukan penelitian berdasarkan kesimpulan di atas :

1. Bagi Instansi
 - Disarankan kepada pihak Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat agar pelaksanaan mutasi kerja dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan kompetensi, kemampuan, serta pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan.
 - Instansi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem rotasi kerja yang diterapkan, terutama terkait kesesuaian penempatan kerja, kejelasan tujuan rotasi, serta pemberian pembekalan atau pelatihan sebelum pelaksanaan rotasi kerja.
 - Instansi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas kinerja, serta kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, instansi perlu mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk dapat mengembangkan beberapa variabel dengan menambahkan variabel atau faktor lain yang lebih luas untuk diteliti dalam pengaruh kinerja karyawan. Dan disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan tingkat keakuratan hasil penelitian.

REFERENSI

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2019), 302–311.
- Aini, N. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105–123.
- Amanda, C., Rianto, M. R., Woestho, C., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaru Disiplin Preventif dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 111–122.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Antoro, S. T., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh Rotasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pengawasan dan Pelayanan

- Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(2), 426–444.
- Ariza Rahmawati, & Mei Retno Adiwati. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 131–142.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Fakhruddin. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 107–120.
- Ghozali, I., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi Partial Least Square (PLS) Untuk Penelitian Empiris*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Handaya, S., Suyanto, Jayadi, & Astuti, I. (2024). Analisis Mutasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 43–65.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, 15(1), 1–10.
- Jannah, B. P., & Miftahul, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT RajaGrafindo Persada.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mantouw, F., Roring, F., & Lengkon, V. P. K. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja a Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1234–1245.
- Nasution, M. Y., AK, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1).
- Nurkhyati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134.
- Onsardi, M. S., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1) 109–116.
- Olivia, D., Rahman, A., & Putri, L. (2020). *Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Strategis dalam Organisasi Pemerintahan*. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. CV Lentera Ilmu Madani.
- Rahayu, N. I. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(5), 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setyawan, A., Nugroho, S., & Pratama, R. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56.
- Sofiati, S., & Septianto, Y. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa Yogyakarta di Masa Pandemi Covid-19. *Value*, 2(2), 11–25.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.