

PENGARUH ROTASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BPR MULYO RAHARJO MAGETAN

Berlian Pramudita¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: berlianpramudita1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh Rotasi Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT BPR Mulyo Raharjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 72 karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan sebagai berikut: Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT BPR Mulyo Raharjo. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to influence Job Rotation (X_1), Career Development (X_2), and Work Motivation (X_3) on Employee Performance (Y) at PT BPR Mulyo Raharjo. The type of research used in this study is a quantitative approach. The study used observation, interview and questionnaire research models with 72 employee respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in the study on employees of PT BPR Mulyo Raharjo Magetan as follows: Job Rotation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT BPR Mulyo Raharjo. Career development has a positive and significant effect on the performance of PT BPR Mulyo Raharjo employees. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT BPR Mulyo Raharjo Magetan employees.

Keyword: Job Rotation, Career Development, Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peranan penting bagi sebuah organisasi (Jalaludin, A., & Oktavianti, 2024) . Manusia dan organisasi merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling mempunyai ketergantungan satu sama lain. Perusahaan sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia yang handal sebagai pusat penggerak utamanya agar dapat bersaing dengan maksimal. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka dibutuhkan peran organisasi perusahaan dalam membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan ptduktifitas dan kinerja organisasi. Menurut Santosa & Ariyanto, (2021) rotasi kerja adalah proses dimana seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain, proses ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan menambah nilai bagi perusahaan. Hudiyah & Syaodih, (2022) rotasi kerja merupakan proses perpindahan pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja serta mengurangi kebosanan atau kejenuhan karena tanggung jawab pekerjaan yang berbeda.

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Menurut (Azis & Arif, 2023) Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan seorang karaywan sehingga mereka dapat mencapai tujuan karir diperusahaan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan pada perusahaan. Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula motivasi dalam bekerja. Menurut (Gunawan et al., 2020) motivasi merupakan suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi.

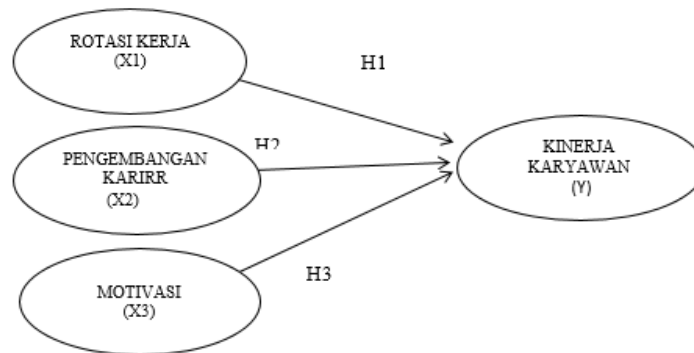
Fenomena yang terjadi di PT BPR Mulyo Raharjo yang bergerak dalam bidang Perbankan. Sebagai instansi yang mewujudkan pelayanan maksimal terhadap masyarakat dalam administrasi perbankan, PT BPR Mulyo Raharjo harus menciptanya pelayanan yang efektif dan efisien dalam proses perbankan. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas yang diinginkan dari aparatur maka perlu adanya proses pengembangan sumber daya manusia yang baik seperti pendidikan dan pelatihan yang sesuai Peraturan pelayanan perbankan yang ada. Peneliti tertarik untuk memilih meneliti objek ini karena terdapat fenomena rotasi kerja, pengembangan karir, dan motasi kerja yang menurun tetapi hasil pada kinerja karyawan bagus. Permasalahan dari segi rotasi kerja, sistem desain kerja karyawan ini digunakan oleh PT BPR Mulyo raharjo guna mengisi kekosongan pekerjaan karyawan yang sudah pensiun dan memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan.

Rotasi kerja yang dilakukan pada Bagian Perkreditan dan bagian keuangan yang dimana bagian tersebut pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat yang ditemukan bahwa terdapat fenomena rotasi yang dilakukan oleh PT BPR Mulyo Raharjo tidak sesuai yang diharapkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat adanya karyawan yang tidak memahami dengan pekerjaan barunya yang menyebabkan lamban dan kurang teliti melakukan pekerjaannya yang menimbulkan permasalahan dengan kinerja karyawan tersebut seperti dalam pelayanan masyarakat masih ditemukan banyak komplek masyarakat terkait pelayanan yang kurang maksimal. Ini disebabkan perusahaan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerjaindividu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Jalaludin, A., & Oktavianti, (2024b). Menurut Sugijono, (2019) Pengembangan karir adalah suatu upaya resmi untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang diharapkan mengembangkan dan memperluas wawasan seseorang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang sesuai dengan kehidupan mereka. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi

yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Gunawan et al., (2020). Menurut Anggraeni & Rosdiana, (2022), motivasi adalah memberikan sebuah dorongan atau bimbingan untuk mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan . Menurut Muna & Isnowati, (2022) motivasi diartikan sebagai prespektif dan prinsip yang mendorong seseorang untul mencapai tujuan tertentu dengan keinginannya sendiri. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki variabel independen, yaitu Rotasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi kerja (X3) yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Bagian Karangka Berpikir Penelitian

Sumber : Modifikasi Penelitian dari Simamora & Sihombing (2023), Jalaludin & Oktavianti (2024), Gunawan et al. (2020) dan Ristiyan et al. (2022).

B. METODE

Metode penelitian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus), dilaksanakan

pada pegawai Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan, dimana mengkaji tentang Rotasi Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja, seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer, data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisioner dengan beberapa variabel mengenai rotasi kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja.data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisioner yang disebar kepada Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah ditujukan untuk Pegawai BPR Mulyo Raharjo Magetan sebanyak 72 karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, data yang pakai berasal dari responden, yakni pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan. Sampel penelitian terdiri dari 72 responden, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh., maka peneliti dapat memperoleh analisis data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan atau kesahihan pada suatu instrumen penelitian.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r table		
X1.1	1,000	0.1927	Valid
X1.2	0,958	0.1927	Valid
X1.3	0,933	0.1927	Valid
X1.4	0,979	0.1927	Valid
X1.5	0,887	0.1927	Valid
X1.6	0,916	0.1927	Valid
X1.7	0,764	0.1927	Valid
X1.8	0,966	0.1927	Valid

X1.9	0,903	0.1927	<i>Valid</i>
X1.10	0,940	0.1927	<i>Valid</i>
X1.11	0,896	0.1927	<i>Valid</i>
X1.12	0,994	0.1927	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Variabel	Nilai r hitung r hitung > r table	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	1,000	0.1927	<i>Valid</i>
X2.2	0,984	0.1927	<i>Valid</i>
X2.3	0,976	0.1927	<i>Valid</i>
X2.4	0,967	0.1927	<i>Valid</i>
X2.5	0,932	0.1927	<i>Valid</i>
X2.6	0,976	0.1927	<i>Valid</i>
X2.7	0,976	0.1927	<i>Valid</i>
X2.8	0,992	0.1927	<i>Valid</i>
X2.9	0,976	0.1927	<i>Valid</i>
X2.10	0,944	0.1927	<i>Valid</i>
X2.11	0,983	0.1927	<i>Valid</i>
X2.12	0,992	0.1927	<i>Valid</i>
X2.13	0,904	0.1927	<i>Valid</i>
X2.14	0,916	0.1927	<i>Valid</i>
X2.15	0,992	0.1927	<i>Valid</i>
X2.16	0,884	0.1927	<i>Valid</i>
X2.17	0,941	0.1927	<i>Valid</i>
X2.18	0,909	0.1927	<i>Valid</i>
X2.19	0,926	0.1927	<i>Valid</i>
X2.20	0,884	0.1927	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.10 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X2 yaitu variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 20 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0.1927, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat terpercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel motivasi(X3) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	$r \text{ hitung} > r \text{ table}$		
X3.1	1,000	0.1927	Valid
X3.2	0,871	0.1927	Valid
X3.3	0,767	0.1927	Valid
X3.4	0,919	0.1927	Valid
X3.5	0,815	0.1927	Valid
X3.6	0,905	0.1927	Valid
X3.7	0,922	0.1927	Valid
X3.8	0,906	0.1927	Valid
X3.9	0,870	0.1927	Valid
X3.10	0,933	0.1927	Valid
X3.11	0,902	0.1927	Valid
X3.12	0,922	0.1927	Valid
X3.13	0,919	0.1927	Valid
X3.14	0,910	0.1927	Valid
X3.15	0,683	0.1927	Valid
X3.16	0,840	0.1927	Valid
X3.17	0,787	0.1927	Valid
X3.18	0,739	0.1927	Valid
X3.19	0,731	0.1927	Valid
X3.20	0,636	0.1927	Valid
X3.21	0,838	0.1927	Valid
X3.22	0,938	0.1927	Valid
X3.23	0,875	0.1927	Valid
X3.24	0,805	0.1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.11 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X3 yaitu variabel motivasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 24 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0.1927, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kinerja (Y) mampu terlihat pada tabel 4.12

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r tabel		
Y1	1,000	0.1927	Valid
Y2	0,779	0.1927	Valid
Y3	0,724	0.1927	Valid
Y4	0,639	0.1927	Valid
Y5	0,665	0.1927	Valid
Y6	0,764	0.1927	Valid
Y7	0,554	0.1927	Valid
Y8	0,652	0.1927	Valid
Y9	0,561	0.1927	Valid
Y10	0,518	0.1927	Valid
Y11	0,630	0.1927	Valid
Y12	0,608	0.1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data yang digunakan untuk mengukur kuisioner yang menjadi indikator dari variabel (Ghozali, 2018). Kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari pengukuran menunjukkan hasil yang sama dan stabil atau konsisten dalam kurun waktu yang berbeda. Dalam pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Conbach Alpha* (α), dimana variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Conbach Alpha* (α) > 0,7.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	CronbachAlpha	Keterangan
X1	0,984	0,7	Reliabel
X2	0,995	0,7	Reliabel
X3	0,987	0,7	Reliabel
Y	0,963	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga dalam pemilihan statistika dapat dilakukan dengan tepat. Model regresi yang baik jika dapat menghasilkan distribusi data normal atau yang mendekati normal dengan signifikansi $> 0,05$ atau 5% (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86004675
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,068
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,738
Asymp. Sig. (2-tailed)		,648
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2024

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel bebas, nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan terjadinya multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan tidak ada terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	-3,227	,489		-6,598	,000	
TotalX1	,084	,023	,077	3,657	,000	,194 5,153
TotalX2	,019	,006	,028	3,036	,003	,971 1,030
TotalX3	,491	,011	,924	43,838	,000	,192 5,220

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh temuan uji Multikolinieritas yang disajikan di atas, maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

1. Variable rotasi kerja terbebas dari masalah multikolineritas, temuan ini dibuktikan dengan koefisien VIF = $5,153 < 10$, nilai Tolernasi $0,194 > 1,10$
2. Variable pengembangan karir terbebas dari masalah multikolineritas, temuan ini dibuktikan dengan koefision VIF = $1,030 < 10$, nilai toleransi $0,971 > 0,10$
3. Variable motivasi terbebas dari masalah multikolineritas, temuan ini dibuktikan dengan keofision VIF= $5,220 < 10$, nilai toleransi $0,192 > 0,10$

5. Uji Heteroskedastisitas

Jika dari satu penelitian dengan penelitian lain memiliki kesamaan varian dari residual maka hal itu disebut homoskedastistas. Terbebas dari masalah heterokedastisidias dilihat dengan koefisien sig > 0.05 .

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastistas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,004	,314		-,013	,989
TotalX1	,019	,015	,346	1,305	,196
TotalX2	,004	,004	,122	1,034	,305
TotalX3	-,003	,007	-,127	-,478	,634

Sumber: SPSS21, 2024

Berdasarkan dari data diatas bahwa variable rotasi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terbebas dari masalah heterokedastisitas, dengan temuan variable $X1 = 0,196 > 0,05$, $X2 = 0,305 > 0,05$, $X3 = 0,634 > 0,05$.

6. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,997 ^a	,994	,994	,87881	1,104

Sumber: Data diolah, 2024

Karena nilai DW 1,104 lebih kecil dari batas atas (du) 1,7054 dan kurang dari 3 - 1.7054 (2.7054), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala autokorelasi. Dalam hal ini akan dilakukan metode Cochrame Orcutt, yang dimana tujuan dari metode ini adalah untuk memperbaiki nilai pada tabel DW.

Tabel 4.18 Uji Cocharne Orcutt

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,998 ^a	,996	,996	,77347	2,030

Sumber: Data diolah, 2024

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti ingin memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor predictor yang dimanipulasi (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,227	,489		-6,598	,000
TotalX1	,084	,023	,077	3,657	,000
TotalX2	,019	,006	,028	3,036	,003
TotalX3	,491	,011	,924	43,838	,000

Sumber: SPSS21, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Setiap kenaikan satuan pada variable rotasi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja bernilai konstan atau 0. Maka variabel tersebut mengalami kenaikan $X_1 = 0,084$ $X_2 = 0,019$ $X_3 = 0,491$

8. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel rotasi kerja, pengembangan karir, motivasi dan kinerja secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,227	,489		-6,598	,000
TotalX1	,084	,023	,077	3,657	,000
TotalX2	,019	,006	,028	3,036	,003
TotalX3	,491	,011	,924	43,838	,000

Sumber: SPSS21, 2024

Dilihat dari hasil data tersebut bahwa

1. Variabel rotasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,077, sig = 0,00 < 0,05
2. Variable pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Koefisien beta = 0,028, sig = 0,003 < 0,05.
3. Variable motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta = 0,024, sig = 0,00 < 0,05.

9. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar sumbangsih pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,994	,994	,87881

Sumber: SPSS21, 2024

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh sebesar 99,4%, yang dibuktikan dengan Rsquare = 0.994.

D. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SPSS21 untuk mengetahui rotasi kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pada PT BPR Mulyo Raharjo Magetan dengan sampel 72 responden didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.

E. Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada, penelitian ini dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan, diantaranya:

1. Peneliti diharapkan untuk menambah variabel yang digunakan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Peneliti diharapkan menggunakan objek penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, L., & Rosdiana, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 23–36.

<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>

Azis, A., & Arif, F. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i4>

Gunawan, A., Sucipto, I., & Bangsa, U. P. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.

Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. Cakrawala. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak

Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>

Santosa, S., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT . Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–9.

Simamora, E. O., & Sihombing, D. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Area Kabupaten Humbang Hasundutan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 245–258. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355>

Sugijono. (2019). Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemensumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(3), 167–177.