

Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku

Randi Ariady Suwardi¹, Basri Modding², Nurhayati Azis³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

randiariadysuwardi@gmail.com

Abstract

performance effectiveness; (2) Mutations have a positive and significant effect on performance effectiveness; and (3) Leadership Style has a positive and significant influence on the performance effectiveness of the employees of the Sulawesi - Maluku Region Employment BPJS. This means that job rotation is supported by the ability to complete work, experience and insight, adequate level of knowledge, high work performance. Then the implementation of mutations is objectively related to the accuracy of the position according to the level of education, career opportunities are based on ability. Furthermore, leadership style with the ability to make decisions, able to motivate, be communicative, able to control subordinates, responsible and able to control emotions. The independent variable with its indicators can encourage the achievement of employee performance effectiveness which is useful for the development of work productivity at the Sulawesi - Maluku Region Employment BPJS. Research Recommendations: (1) The need for Employment BPJS to play an active role in controlling, directing, guiding, and increasing cooperation among fellow employees; (2) So that BPJS Ketenagakerjaan carries out objective mutations or according to the rules and criteria that have been determined.

Keywords: Job Rotation, Mutation, Leadership Style, and Performance Effectiveness.

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Rotasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja; (2) Mutasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja; dan (3) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku. Hal ini berarti bahwa rotasi kerja didukung kemampuan menyelesaikan pekerjaan, berpengalaman dan berwawasan luas, tingkat pengetahuan memadai, prestasi kerja tinggi. Kemudian pelaksanaan mutasi secara objektif terkait ketepatan posisi jabatan sesuai tingkat pendidikan, kesempatan berkarir didasarkan kemampuan. Selanjutnya gaya kepemimpinan dengan kemampuan mengambil keputusan, mampu memotivasi, komunikatif, mampu mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan mampu mengendalikan emosi. Variabel independen dengan indikator-indikatornya tersebut dapat mendorong pencapaian efektivitas kinerja karyawan yang berguna bagi perkembangan produktivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku. Rekomendasi Penelitian : (1) Perlunya Pihak BPJS Ketenagakerjaan berperan aktif mengontrol, mengarahkan, membimbing, meningkatkan kerja sama antar sesama karyawan; (2) Agar Pihak BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan mutasi yang objektif atau sesuai aturan-aturan dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Mutasi, Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kinerja.

Copyright (c) 2023 Randi Ariady Suwardi, Basri Modding, Nurhayati Azis

Corresponding author: Randi Ariady Suwardi

Email Address: randiariadysuwardi@gmail.com (Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan)

Received 6 June 2023, Accepted 13 June 2023, Published 17 June 2023

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan SDM yang baik harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, penempatan karyawan, rotasi dan mutasi karyawan, bahkan promosi jabatan sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang baik (Haryadi, 2009). Kedudukan dan peranannya yang penting, menyebabkan karyawan senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan kekuatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam hal ini karyawan harus bekerja seefektif dan seefisien mungkin agar tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Tujuan organisasi/perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh efektivitas kinerja dari para karyawan/pegawainya. Afrizal (2009) dan Niswaty, Mano, & Akib (2015) memberikan pendapatnya bahwa “Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauhmana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut”. Maka dari itu perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai. Terciptanya efektivitas kinerja pegawai yang baik diharapkan mampu menjamin kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Jaminan kelancaran kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat tersebut bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri, profesional untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Demikian halnya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan transformasi dari PT. Jamsostek, dengan regulasi terbaru yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, di mana BPJS Ketenagakerjaan hadir untuk menyelenggarakan 5 (lima) program; jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Mengingat pentingnya tanggungjawab ini, maka Choiriyah & Riyanto (2021) menegaskan agar seyogyanya BPJS Ketenagakerjaan mampu menjaga komitmen para karyawan demi kelancaran tugas dan tanggungjawab perusahaan, mulai dengan meningkatkan kualitas hingga kompetensi seluruh unit pelayanan di berbagai program. Mewujudkan program ini pula, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan perubahan-perubahan iklim kerja yang akhir-akhir ini adanya isu-isu sebagai fenomena, bahwa :

1. Kinerja karyawan mengalami pasang surut (fluktuasi) sehingga pencapaian efektivitas dan efisiensi kinerja tidak maksimal.

Mengawali penulisan tesis ini, peneliti melakukan pra penelitian mengenai penilaian pencapaian kinerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku tahun 2019-2021. Kegiatan pra penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keadaan pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan). Tingkat penilaian pencapaian kinerja dilakukan berdasarkan sistem penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan praktek kepemimpinan dengan kriteria adalah Karyawan Berkinerja Sangat Baik (KBSB), Karyawan Berkinerja Baik (KBB),

Karyawan Berkinerja Cukup Baik (KBCB), dan Karyawan Berkinerja Kurang Baik (KBKB), seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Penilaian Capaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan
Wilayah Sulawesi – Maluku Tahun 2019 – 2021

Thn.	Jumlah	KBSB		KBB		KBCB		KBKB	
		f	%	F	%	f	%	F	%
2019	418	100	23,92	185	44,25	133	31,81	0	0
2020	418	125	29,90	238	56,93	55	13,15	0	0
2021	418	112	26,79	194	46,41	112	26,79	0	0

Sumber : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi - Maluku, Tahun 2022.

Keterangan :

- KBSB : Karyawan Berkinerja Sangat Baik
 KBB : Karyawan Berkinerja Baik f : Frekuensi
 KBCB : Karyawan Berkinerja Cukup Baik % : Prosentase
 KBKB : Karyawan Berkinerja Kurang Baik

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berkinerja dari tahun 2019 sampai 2021 tidak stabil/fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah karyawan berkinerja baik yaitu 185 orang (44,25%) kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 238 orang (56,93%), tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 194 orang (46,41%). Demikian halnya kriteria KBSB (Karyawan Berkinerja Sangat Baik) dan KBCB (Karyawan Berkinerja Cukup Baik) capaian kinerja fluktuatif sedangkan kriteria KBKB (Karyawan Berkinerja Kurang Baik) tidak ditemukan. Berdasarkan uraian tabel 1 di atas, diketahui bahwa penilaian capaian kinerja masih belum stabil dan menjadi salah satu permasalahan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku. Hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi sehingga rotasi kerja dapat menjadi solusi. Menurut Susilawati (2013 : 3) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja dan magang. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada karyawan.

2. Disisi lain BPJS Ketenagakerjaan kadang melakukan rotasi namun : 1) tidak didasarkan kepada norma atau standar kriteria tertentu; 2) berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah bukan atas prestasi atau faktor-faktor rill; 3) berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan rill karyawan.

Rotasi kerja merupakan perubahan atau perpindahan jabatan dari suatu tempat ketempat yang lain secara horizontal atau pada rangking yang sama dengan tujuan mengasah keahlian serta mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja. Rotasi jabatan berfungsi sebagai salah satu bagian dari proses pengembangan individu yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi.

3. Timbulnya rasa bosan dan bahkan kejenuhan karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa jenuh sehingga berdampak pada kinerja yang tidak efektif.

Sama halnya rotasi, mutasi pun dibutuhkan untuk melakukan pencerahan lingkungan kerja bagi karyawan yang menginginkannya dan ataupun kebijakan perusahaan/instansi itu sendiri. Mutasi penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai dan tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan bahwa efektivitas kinerja tercapai (Judas, 2014: 1220). Menurut Nurhadis (2012: 34) mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

4. Pengembangan karir dengan salah satu indikatornya promosi jabatan, biasanya salah sasaran kepada individu atau karyawan yang tepat yang kadang dalam kualitas kerja, pengalaman, kemampuan dan potensi yang dimiliki tidak mendukung untuk dipromosikan. Olehnya itu perlu adanya penerapan system mutasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai, disertai pula dengan promosi jabatan karyawan yang berpotensi, berpengalaman, berkemampuan dan komitmen kuat terhadap organisasi/instansi. Data jabatan dari 418 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Data Jabatan Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan
Wilayah Sulawesi-Maluku

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepesertaan	167
2.	Pelayanan	79
3.	Keuangan	60
4.	KaKCP	37
5.	Umum dan SDM	37
6.	Wasrik	19
7.	Kakacab	9
8.	IT	4
9.	Manajemen mutu dan resiko	2
10.	Analisis	2
11.	Umum dan SDM	1
12.	Deputi	1
Total		418

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi - Maluku, Tahun 2022.

5. Selanjutnya hasil prapenelitian dari segi kepemimpinan bahwa pemimpin tidak responsif atau kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada

pembinaan dan pengembangan bawahan, pemimpin tidak memberlakukan punishment secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas maupun pada pegawai yang malas masuk kantor.

6. Pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri dan pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan menunjukkan bahwa efektivitas kinerja saat ini belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, pengamatan penulis sendiri sehari-hari mengenai efektivitas kinerja bahwa banyak terjadi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan.

Berbagai ulasan fenomena yang diuraikan sebelumnya tentunya organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif untuk mengatasi masalah tersebut dengan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku karyawan. Demikian pula yang diungkapkan Basri Modding (2021) bahwa gaya kepemimpinan seseorang tidak bersifat "fixed" artinya seseorang yang menduduki jabatan pimpinan yang mempunyai kapasitas untuk "membaca" situasi yang dihadapi secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Atas dasar fenomena pada latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku".

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:258) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu rotasi kerja (X1), mutasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) dan variabel terikat yaitu efektivitas kinerja (Y). Jenis dan Sumber Data
Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Jenis data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang sifatnya tertulis maupun lisan dalam rangkaian kata-kata atau kalimat tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu data mengenai rotasi kerja,

mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku.

2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah hasil kuesioner untuk jawaban masing-masing variabel rotasi kerja, mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku.

Sumber data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang rotasi kerja, mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian. Data sekunder yang dimaksud adalah data tingkat absensi karyawan, buku pedoman perilaku pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi (observation), yakni melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian terhadap aktivitas keseharian mengenai rotasi kerja, mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Wawancara (interview) yakni melakukan tanya jawab langsung dengan responden dimana melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai rotasi kerja, mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja.
3. Penelitian Kepustakaan (library research), yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti tesis sebagai acuan penelitian terdahulu dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.
4. Kuisisioner (quisioner) penelitian, yakni mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang disiapkan untuk masing-masing responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan mengenai rotasi kerja, mutasi kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja. Jenis kuisisioner yang akan digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala Likert.

5. Dokumentasi, yakni pengumpulan data berdasarkan catatan-catatan dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor BPJS ketenagakerjaan wilayah Sulawesi-Makassar yang berjumlah 418 orang karyawan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik analisis selanjutnya dapat digunakan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya, maka dapat dilihat dalam tabel 18 berikut :

Tabel 3. Coefficients Analisis Regresi Linier Berganda atas Rotasi Kerja (X1), Mutasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Efektivitas Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,621	1,741		,931	.355
	RotasiKerjaX1	,178	,088	,236	2,032	,046
	MutasiX2	,248	,102	,314	2,435	,017
	G_KepemimpinanX3	,260	,127	,271	2,047	,044
a. Predictors: (Constant), G_KepemimpinanX3, MutasiX2, RotasiKerjaX1						
b. Dependent Variable: EfektivitasKinerjaY						

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

Berdasarkan tabel 17 Coefficients (hasil analisis regresi) di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,621 + 0,178X1 + 0,248X2 + 0,260X3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas diartikan bahwa :

1. $b_0 = 1,621$; adalah nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya rotasi kerja, mutasi kerja dan gaya kepemimpinan, maka efektivitas kinerja karyawan sebesar 1,621;
2. $b_1 = 0,178$; diartikan bahwa apabila rotasi kerja ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,178;
3. $b_2 = 0,248$; yang berarti bahwa apabila mutasi kerja ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,248;
4. $b_3 = 0,268$; yang diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,268.

Kemudian untuk melihat keterkaitan hubungan secara simultan (rotasi kerja, mutasi, dan gaya kepemimpinan) terhadap efektivitas kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel 19 berikut :

Tabel 4. Hubungan dan Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,748 ^a	,560	42	2,600	2,295
a. Predictors: (Constant), G_KepemimpinanX3, RotasiKerjaX1, MutasiX2					
b. Dependent Variable: EfektivitasKinerjaY					

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24, tahun 2023

Tabel 19 (Model Summary) di atas dapat dikatakan bahwa korelasi antara Rotasi Kerja (X1), Mutasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) (secara bersama-sama) terhadap Efektivitas Kinerja (Y) diperoleh nilai R = 0,748, karena nilai R positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara Rotasi Kerja (X1), Mutasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Efektivitas Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji-F)

Dalam membuktikan bahwa rotasi kerja, mutasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang simultan terhadap efektivitas kinerja digunakan Uji-F, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 5. Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661,329	3	220,443	32,608	,000 ^b
	Residual	520,547	77	6,760		
	Total	1181,877	80			
a. Predictors: (Constant), G_KepemimpinanX3, RotasiKerjaX1, MutasiX2						
b. Dependent Variable: EfektivitasKinerjaY						

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 24

Pada tabel 20 ANOVA (Analysis of Variance) tersebut di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 32,608 > 2,720 (tabel distribusi F lampiran 8) dan selain itu memiliki nilai α value < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi efektivitas kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin terstruktur rotasi kerja dilaksanakan, semakin objektif mutasi dilakukan dan semakin besar peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang perhatian terhadap rotasi kerja, semakin kecil peluang mutasi dilaksanakan dan semakin lemah peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maka efektivitas kinerja karyawan akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa rotasi kerja, mutasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan thitung dan ttabel dari masing-masing variabel bebas yakni rotasi kerja, mutasi dan gaya kepemimpinan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Rotasi Kerja (X1)

H0 = Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja

H1 = Rotasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

1) Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

2) Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Pada tabel 17 (Coefficient regresi), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,046 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 2,032 > t_{tabel} 1,664$ (tabel distribusi t lampiran 9), yang berarti bahwa Hipotesis Pertama dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dapat diterima.

b. Variabel Mutasi (X2)

H0 = Mutasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja

H1 = Mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

1) Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak

2) Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari Tabel 17 (Coefficient regresi) formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,017 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 2,435 > t_{tabel} 1,664$ (tabel distribusi t lampiran 9), yang berarti bahwa Hipotesis Kedua dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dapat diterima.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

H0 = Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

1) Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ (signifikan) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak

2) Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ (tidak signifikan) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 17 (Coefficient regresi), formulasi tersebut di atas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,044 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 1,664$ (tabel distribusi t lampiran 9),

yang berarti bahwa Hipotesis Ketiga dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar variasi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R² makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Pada penelitian ini didapatkan nilai R² = 0,560 menunjukkan bahwa sebanyak 56,0 % pengaruh antara Rotasi Kerja (X1), Mutasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Efektivitas Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebanyak 44,0 % adalah faktor lain di luar penelitian ini.

Diskusi

Hasil analisis pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan tiga variabel bebas yaitu rotasi kerja (X1), mutasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. Penelitian ini secara serempak ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh positif dan signifikan. Sedang untuk membahas pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja

Salah satu tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja adalah membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau memotivasi tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi (Wahyudi, 2012). Tujuan pelaksanaan rotasi kerja oleh Wahyudi (2012) sesuai hasil penelitian yang salah satu indikatornya adalah prestasi kerja bahwa karyawan dengan prestasi kerja baik dapat diandalkan dan layak menempati posisi kerja tertentu dalam mengembangkan karirnya. Demikian pula pendapat Indrayati (2014: 36) bahwa rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Karyawan dengan tingkat pengetahuan lebih tinggi dan keterampilan yang memadai dapat menjamin tuntutan efektivitas kinerja oleh perusahaan secara terus menerus terpenuhi. Penelitian ini menemukan bahwa secara deskriptif didapatkan mean item rata-rata untuk tanggapan responden rotasi kerja sebesar 3,73 (kategori setuju) dan secara inferensial bahwa $t_{hitung} = 2,032$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,664$ (abel distribusi t lampiran 9) dengan signifikan sebesar 0,046 lebih kecil dari $\alpha 0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel rotasi kerja (X1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Eka Putri Ismail

(2022), penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”. Hasil penelitian menemukan bahwa Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu rotasi kerja (X1), mutasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) sedangkan penelitian oleh Dian Eka Putri Ismail (2022) menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu rotasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2).

Hal yang diharapkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku terkait pelaksanaan rotasi yaitu kemampuan yang dimiliki melalui kecakapan, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan berikut dengan anggaran tersedia yang telah ditetapkan perusahaan menjamin terpenuhinya efektifitas kinerja karyawan kepada perusahaan sehingga tujuan peningkatan produktivitas perusahaan dapat tercapai. Demikian halnya pengalaman dan pengetahuan, karyawan dengan pengalamannya yang ditunjang ilmu pengetahuan yang mumpuni, berwawasan luas, sanggup mengatasi tantangan pekerjaan yang dihadapi dan menyelesaikannya dengan kualitas yang baik yang dapat menjadi sumbangsih terbaik kepada perusahaan/instansi. Hal lain yang tidak dapat dipungkiri adalah kejenuhan, karyawan merasa bahwa sudah waktunya untuk mendapatkan suasana baru atau karyawan membutuhkan tempat yang baru sehingga termotivasi untuk bekerja dan mengeluarkan ide-ide yang baru untuk perkembangan perusahaan/instansi. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut yang didasari potensi yang dimiliki, dapat memperkuat karyawan memikul beban tanggung jawab, sehingga karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan tentunya karyawan dinilai berefektivitas kinerja yang baik pula.

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik baik secara deskriptif maupun analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif dan signifikan yang ditimbulkan dari mutasi terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku. Hasil penelitian sesuai pendapat Daryanto (2013: 41)“ mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip “the right man on the right place”, yang dimaksudkan adalah menempatkan karyawan sesuai keahliannya atau sesuai bidang pekerjaannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Demikian pula Hasibuan (2016:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Demikian pula hasil penelitian ini yang diuraikan di atas dan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Vanessa Putri; Bernadetta Anita Jerry S; Oloan Jufrison Silalahi (Jurnal, 2021). Penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I”. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan yang berarti bahwa

mutasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa Putri dkk. dengan penelitian ini bahwa penelitian penulis menggunakan tiga variabel independen yaitu rotasi, mutasi dan gaya kepemimpinan sedangkan penelitian oleh Vanessa Putri dkk., hanya menggunakan dua variabel independen yaitu mutasi dan promosi jabatan.

Telah diungkapkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku, dibuktikan dengan hasil penelitian secara deskriptif bahwa rata-rata karyawan memilih setuju dan sangat setuju atas kuisioner atau pernyataan yang diajukan dengan mean item rata-rata 3,73 (kategori setuju). Kemudian secara inferensial (perhitungan) hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung = 2,435 lebih besar ttabel = 1,664 (tabel distribusi t lampiran 9) dengan nilai signifikan 0,017 lebih kecil dari α 0,05. Maka dari itu hipotesis kedua (H2) penelitian yang mengatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku terbukti kebenarannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariza Rahmawati & Mei Retno Adiwati (Jurnal, 2021). Hasil penelitian bahwa perubahan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektifnya kinerja karyawan. Karyawan menyambut positif jika mutasi dilakukan, perusahaan dapat memberikan pengetahuan baru, suasana baru dan bahkan tugas yang baru sehingga karyawan mampu berpikir positif untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu produktivitas perusahaan yang efektif dan efisien. Mutasi dapat dilakukan ketika adanya karyawan yang memiliki kinerja yang terus menurun (sebagai fenomena) pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bosan dengan lingkungan kerja sekarang dan rasanya perlu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Olehnya itu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku menyambut positif pelaksanaan mutasi, yang nantinya menciptakan nilai positif dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan efektifnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Wahyudi (2012) bahwa pelaksanaan mutasi membuat kejenuhan karyawan terhadap suatu jabatan dan rasa bosan yang membuat karyawan terjebak pada rutinitas kerja yang menurunkan gairah serta semangat kerjanya dapat teratasi, untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran.

Keberhasilan dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui program mutasi kerja tidak terlepas dari adanya inisiatif karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku akan senang dan meningkatkan semangat kerjanya dengan menempati posisi baru dan tentunya sesuai kemampuan dan tingkat pendidikannya. Oleh karyawan BPJS hal ini dapat dijadikan peluang dan kesempatan dalam mengembangkan karirnya sebagai pembuktian bahwa karyawan mampu mengembangkan dirinya ke jenjang yang lebih tinggi dengan talenta yang dimilikinya, sehingga apa menjadi tujuan dan cita-cita perusahaan yang mengharapakan karyawan berefektivitas kinerja baik tercapai yang nantinya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja

Penelitian ini telah membuktikan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dengan hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner dengan mean item rata-rata 3,73 (cenderung setuju) kemudian setelah itu analisis inferensial dengan $t_{hitung} = 2,047$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,664$ (tabel distribusi t lampiran 9) dan nilai signifikan 0,044 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Gaya kepemimpinan seperti ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku. Hal ini sesuai pendapat (Purnomo & Cholil, 2010 : 28) bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinannya memainkan peran yang sangat dominan bahwa bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, diartikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan menurut pemahaman dan penerapan berbagai basis pengaruh yang tepat sesuai dengan karakteristik individu dan atau kelompok maupun situasi. Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnah Maulina (Jurnal 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam.

Gaya kepemimpinan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku yang diharapkan bahwa pemimpin meyakini dan percaya diri dalam mengambil keputusan baik kepada keputusan sikap, karakteristik, pengembangan karir dan terhadap penilaian kinerja karyawannya maupun terhadap tindakan keputusan yang menyangkut kemajuan perusahaan yang dipimpinnya. Karyawan terhindar dari perasaan stres apabila gaya kepemimpinan atau pemimpin dapat memberikan dukungan atau support kepada bawahannya, membimbing dan mengarahkan dari kesulitan-kesulitan penyelesaian pekerjaan. Telah diketahui bahwa karyawan merupakan aset pada sebuah perusahaan/instansi, oleh karenanya gaya kepemimpinan yang komunikatif mampu memberikan pemahaman yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan, pemimpin mampu memberikan keceriahan dalam meningkatkan semangat kerja meskipun dengan gaya serius dan tegas. Pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan, setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Kemudian pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati, yang tidak lain adalah karyawan berefektivitas kinerja baik yang menghasilkan peningkatan produktifitas perusahaan, selain itu pemimpin dengan gaya kepemimpinannya mampu mengamati talenta karyawannya yang berpotensi untuk menduduki suatu jabatan/posisi tertentu dalam pengembangan karir.

Pengaruh Simultan (Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku

Efektivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan/instansi dapat menjadikan perusahaan berkembang, lebih maju dan mampu bersaing di tengah persaingan global dengan pencapaian produktivitasnya. Adanya kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi dalam mencapai tujuan, menganalisis dan merumuskan kebijaksanaan, perencanaan yang matang, menyusun program, tersedianya sarana dan prasarana dan tentunya yang paling penting adalah melaksanakan program-program secara efektif dan efisien. Seperti halnya perusahaan lain, BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dengan karyawan bertalenta dan berpotensi untuk berkembang sangat kuat. Karyawan dengan umur rata-rata masih tergolong produktif sebagai pemacu untuk memperluas wawasan dan cakrawala berpikirnya, meningkatkan jenjang pendidikan dan kemampuan memikul tanggung jawab. Oleh karenanya karyawan mengharapkan adanya rotasi kerja sebagai bentuk penyegaran karyawan dengan suasana lingkungan kerja yang baru, sehingga kejenuhan yang selama ini dirasakan di tempat kerja yang lama dapat terobati dengan adanya rotasi oleh perusahaan. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan talenta yang dimiliki dan keinginan untuk berkembang seperti terurai sebelumnya, selain rotasi kerja mutasi pun perlu dilakukan perusahaan dalam rangka pengembangan karir karyawan yang didasari keinginan untuk berkembang sangat kuat, melaksanakan tanggung jawab sepenuhnya dalam menempati jabatan, posisi tertentu. Berdasarkan keinginan-keinginan tersebut yang telah diuraikan dan menjawab salah satu fenomena yang diungkapkan pada latarbelakang penulisan tesis ini, maka peranan pemimpin dengan gaya kepemimpinannya sangat dibutuhkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu memberi contoh dengan sikap keteladanan kepada bawahannya, dapat memberikan bimbingan dan nasihat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pemimpin peduli terhadap pengembangan karyawannya, peduli kesejahteraan karyawannya, mampu menjadi penyemangat, bertanggung jawab, bersikap adil terutama terhadap pelaksanaan pengembangan karir (rotasi, mutasi dan promosi). Pemimpin memahami bahwa setiap insan/individu pasti menginginkan pengembangan dirinya yang didasarkan pada talenta yang dimiliki karyawan untuk ditunjukkan kepada perusahaan dalam bentuk kreatifitas, kualitas kerja dan prestasi kerja.

Keinginan dan harapan tersebut oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku bahwa gaya kepemimpinan, rotasi dan mutasi kerja sebagai suatu kesatuan yang sinergitas bersatu padu dalam mewujudkan tercapainya kinerja karyawan yang efektif dan efisien yang berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan yang dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku.

Hasil penelitian telah dibuktikan sebelumnya bahwa rotasi kerja, mutasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dengan melihat uji F yakni nilai $F_{hitung} = 32,608$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,720$ (tabel distribusi F lampiran 8). Maka dari itu hipotesis no. 4 (H4) penelitian

yang mengatakan bahwa rotasi kerja, mutasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku terbukti benar dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. Rotasi yang akan dilaksanakan perusahaan mendapat tanggapan positif oleh karyawan dengan harapan ditempatkan dilingkungan kerja yang baru, pekerjaan yang baru,
2. Rotasi kerja dapat membuat karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku terbebas dari perasaan jenuh, bosan dan sebaliknya merasa nyaman, termotivasi, penuh semangat menjalankan aktivitas kerjanya serta mengembangkan pengetahuannya dengan tugas atau pekerjaan yang baru.
3. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. Setiap karyawan pasti menginginkan perubahan pada dirinya untuk mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi, dikarenakan sejalan dengan pengalamannya, tingkat pendidikan memadai, bertanggung jawab.
4. Mutasi kerja dapat membuat karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi -Maluku mampu mengembang amanah, memangku salah satu jabatan dari perusahaan. Sebagai karyawan diposisi jabatan yang baru, mempunyai talenta dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan kreativitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku. Karyawan mengharapkan pemimpin yang terjun langsung mengontrol, membimbing, dan mengarahkan karyawannya.
6. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang bijaksana namun tetap tegas dalam menjalankan kepemimpinannya untuk pencapaian dan meningkatnya efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku.
7. Tiga variabel independen, yakni: rotasi kerja, mutasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. Tercipta satu kesatuan (rotasi kerja, mutasi dan gaya kepemimpinan) yang homogen dan sinergis mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan di perusahaan atau Institusi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku.

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa hal perlu disarankan :

1. Pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi – Maluku dengan gaya kepemimpinannya diharapkan mampu mengontrol, mengarahkan, melakukan pengawasan terhadap karyawannya agar kinerja dan efektivitas kinerja karyawan tercapai. Seyogyanya menerapkan sistem rotasi yang berbasis talent manajemen.
2. Perlunya peningkatan peran aktif dan dukungan dari Kepala BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi - Maluku terhadap karyawannya, dengan cara lebih meningkatkan kerja sama antar sesama bawahan dan atasan, seperti lebih mendengarkan keluhan para karyawan dan mendengarkan masukan dari karyawan sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.
3. Pelaksanaan mutasi oleh pimpinan diharapkan sesuai aturan-aturan dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan azas keadilan bukan berdasarkan nepotisme atau dengan istilah ABS (Asal Bapak Senang). Perlunya profesionalitas dan objektivitas dalam melakukan promosi jabatan dengan tidak melakukan tebang pilih atau pilih kasih.
4. Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afrizal, Niswaty, R., Mano, J., & Akib, H., 2015. An analysis of the public service performance based on human development index in Makassar City, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ariza R. & Mei R.A., 2021. Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. FEB UPN Veteran, Jawa Timur*. <https://ejournal.unisnu.ac.id/Jdeb>
- Basri Modding, Alamsyah, Jeni Kamase, 2021. “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar”. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Makassar, Volume 8, No.2*. P-ISSN:2089-0982, E-ISSN:2722-7952.
- Choiriyah, S., & Riyanto, S., 2021. Effect of Training and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Commitment (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan). Article in *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 6(6). www.ijisrt.com.
- Daryanto, 2013. *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran (cetakan 2)*, Penerbit : PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung.
- Gibson, James. 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Procces)*. Twelfth Edition. McGrow Hill.
- Haryadi, H., 2009. *Administrasi Perkantoran untuk Manajer & Staf*. VisiMedia. Jakarta.
- Hasibuan M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrayati, Monic Aprilia. 2014. “Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang”. *Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang*.

- Isnah M., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.*
- Jeni Kamase, Sudirman Sappara, Syahrir Mallongi, 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto". *Jurnal Sosio Sains, Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia Makassar. Vol.8 No.1. P-ISSN:2088-8589 dan e-ISSN: 2656-727X.*
- Judas, Agnetha. 2014. "Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Nurhayati Azis, Zulfachmi Murfat, Sukmawati, 2021. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan", *Jurnal Ekonomi Global Volume 2 No.1. P-ISSN:2722-4937, E-ISSN:2722-4961.*
- Nurhadis. 2012. "Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo)". *Tesis Program Pascasarjana. Universitas Terbuka Jambi.*
- Purnomo & Cholil, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administrative di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.4, No.1.*
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Susilawati, 2013. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Penelitian, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- Wahyudi B., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketiga, Sulita: Bandung.