

SIGNIFIKANSI ROTASI DAN KOMPETENSI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL SULAWESI SELATAN

Nurul Suci Paradillah¹⁾, Muhammad Ikram Idrus²⁾, Syarifuddin Sulaiman³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar^{1), 2), 3)}

nurulsuciparadillah@gmail.com¹⁾, muh.ikram@unismuh.ac.id²⁾, syarif_iman@unismuh.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rotasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 65 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana rotasi yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kompetensi pegawai juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana keterampilan dan pengetahuan yang memadai meningkatkan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, rotasi dan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi penelitian ini adalah BNN perlu menerapkan kebijakan rotasi strategis serta program pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Rotasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

THE SIGNIFICANCE OF ROTATION AND COMPETENCE IN INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF SOUTH SULAWESI

Abstract

This study aims to analyze the effect of rotation and competence on employee performance at the National Narcotics Agency (BNN) of South Sulawesi. The research employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to 65 employees. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The results show that employee rotation has a positive and significant effect on performance, where a well-implemented rotation system enhances motivation and job satisfaction. Employee competence also has a positive and significant impact, as adequate skills and knowledge improve work effectiveness. Overall, rotation and competence are crucial factors in enhancing employee performance. This study recommends that BNN implement a strategic rotation policy and continuous training programs to optimize employee performance.

Keywords: Rotation, Competence, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Penyalahgunaan narkoba merupakan masalah kompleks global, termasuk di Indonesia. Badan Narkotika Nasional (BNN) berperan penting dalam memerangi penyalahgunaan narkoba, dengan BNN Sulawesi Selatan sebagai pelaksana di wilayah tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat krusial. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi prioritas guna mendukung aktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang andal, mulai dari seleksi hingga penempatan sesuai keahlian (Wattu et al., 2024). Setiap perusahaan menginginkan pegawai yang bekerja dengan baik dan efisien. Kinerja tinggi karyawan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen berperan penting dalam mendorong pertumbuhan pegawai. Keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, seperti rotasi dan kesesuaian kompetensi pegawai (Nurkhasanah & Hadi, 2024).

Kinerja Pegawai, juga dikenal sebagai pencapaian kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Ardian, 2019). Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh pekerja selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja mereka selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Pada dasarnya, kinerja pegawai adalah hasil kerja mereka selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan tujuan bersama. Kinerja yang baik pasti akan menguntungkan kedua belah pihak, perusahaan dan karyawan (Octavia et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah rotasi. Rotasi membantu karyawan memahami berbagai tugas dan mengisi posisi kosong. Pemindahan pegawai secara horizontal yang dikenal sebagai rotasi pekerjaan bertujuan untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kemampuan pegawai (Setiadi et al., 2021). Sedangkan menurut (Jasiyah, 2022), rotasi kerja adalah perpindahan karyawan ke posisi baru dengan lebih banyak tanggung jawab. Proses perpindahan ini tidak merubah gaji atau pangkat karyawan dan bertujuan untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan dan keahlian karyawan (Hermawan, 2020). Hierarki jabatan dan penghasilan relatif sama dengan statusnya yang lama. Akibatnya, seorang pegawai ditempatkan ke satuan kerja baru yang berbeda dari satuan kerja sebelumnya (Mea, 2022)

Menurut Adrian & Sonny (2022), rotasi kerja adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk meningkatkan keterampilan dan menambah nilai bagi perusahaan. Hudiyah & Syaodih (2022) menambahkan bahwa rotasi kerja bertujuan meningkatkan keterampilan, pengalaman, serta mengurangi kejenuhan. Keuntungannya, karyawan menjadi lebih mahir dalam berbagai tugas. Namun, kelemahannya adalah potensi gangguan kinerja saat karyawan beradaptasi dengan tugas baru. Oleh karena itu, organisasi

harus menerapkan rotasi berdasarkan keterampilan dan keahlian karyawan agar efektif (Pramudita et al., 2023).

Kompetensi pegawai berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena tingkat kompetensi yang tinggi menciptakan kualitas SDM yang baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Baik instansi pemerintah maupun swasta harus memastikan pegawainya memiliki kompetensi yang kuat, karena hal ini membentuk karakter pegawai dan meningkatkan hasil kerja (Marliana et al., 2024). Menurut Dersana & Koerniawati (2021) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat meningkatkan kinerja individu atau tim mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Kompetensi karyawan diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi menggambarkan tindakan dan perilaku spesifik yang ditunjukkan individu dalam lingkungan profesional pada tahapan yang berbeda, dan memberikan kriteria *eksplisit* untuk setiap tahapan. Kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melakukan pekerjaan atau tugas secara efektif, mengandalkan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang, serta sikap kerja yang diperlukan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mengacu pada demonstrasi keahlian dan keunggulan dalam sektor tertentu melalui tampilan keterampilan dan pengetahuan (Melsindy, 2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Wulandari et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hamdiah et al. (2023) menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

Penerapan rotasi telah diperaktekkan oleh berbagai institusi terutama di Kantor Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan memiliki program rotasi yang telah diterapkan sebagai strategi untuk mengembangkan kemampuan, memperluas pengalaman dan mengurangi kejenuhan pegawai. Namun dalam praktiknya, terdapat fenomena bahwa tidak semua pegawai memberikan tanggapan positif terhadap kebijakan ini. Beberapa pegawai merasa ketika menerima rotasi kerja atau pertukaran bagian sub kerja masih ada beberapa pegawai yang sedikit sulit menerima adanya rotasi kerja tersebut dikarenakan bidangnya tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan kinerja pegawai. Selain itu, perpindahan posisi yang kurang tepat sering kali menimbulkan tantangan baru, seperti pegawai yang membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi sehingga mutu kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik meneliti permasalahan yang berkaitan dengan rotasi dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan. Dari faktor-faktor tersebut sehingga penulis dapat membuat judul dalam penelitian ini yaitu “Signifikansi Rotasi dan Kompetensi dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif (Dito et al., 2024). Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan berjumlah 65 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan sesuai dengan variabel atau indikator yang disebarkan langsung kepada responden, sehingga hasil pengisian lebih jelas dan akurat. Untuk mengukur data setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan Skala *Likert*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig.	Keterangan
X1.1	0.633	0.2404	0.000	Valid
X1.2	0.449	0.2404	0.000	Valid
X1.3	0.827	0.2404	0.000	Valid
X1.4	0.807	0.2404	0.000	Valid
X1.5	0.818	0.2404	0.000	Valid
X1.6	0.771	0.2404	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel rotasi dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig.	Keterangan
X2.1	0.613	0.2404	0.001	Valid
X2.2	0.536	0.2404	0.000	Valid
X2.3	0.599	0.2404	0.000	Valid
X2.4	0.750	0.2404	0.000	Valid
X2.5	0.813	0.2404	0.000	Valid
X2.6	0.844	0.2404	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompetensi pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan

berada diatas 0.2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig.	Keterangan
Y.1	0.842	0.2404	0.000	Valid
Y.2	0.781	0.2404	0.000	Valid
Y.3	0.777	0.2404	0.000	Valid
Y.4	0.677	0.2404	0.000	Valid
Y.5	0.538	0.2404	0.000	Valid
Y.6	0.581	0.2404	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,2404 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Rotasi	0,817	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,790	Reliabel
Kinerja pegawai	0,788	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesoner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel Rotasi, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.073	2.384		5.904	.000
Rotasi	.268	.075	.387	3.586	.001
Kompetensi pegawai	.257	.081	.344	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Olah Data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,073 + 0,268X_1 + 0,257X_2$$

Rotasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien adalah 0,268 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika rotasi meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,268.

Kompetensi (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Koefisien adalah 0,257 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.257.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.257	2.200

a. Predictors: (Constant), kompetensi pegawai, rotasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber Olah Data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,280 atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh rotasi dan kompetensi pegawai sebesar 28% sedangkan 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan. Hal ini menandakan semakin baik pola rotasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Nadzilah & Adji, 2023) bahwa rotasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dimilikinya. Hal ini sejalan penelitian (Wulandari et al., 2024) dalam penelitiannya, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai memberikan hasil kinerja yang terbaik.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rotasi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan pegawai pada posisi yang berbeda dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerjanya.
2. Kompetensi pegawai juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, direkomendasikan agar Badan Narkotika Nasional Sulawesi Selatan menerapkan kebijakan rotasi yang strategis dan berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A., & Setiawan, H. H. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun. *Institutional Repositories & Scientific Journals*.
- Adrian, A., & Sonny, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 26–33.
- Affandi. (2016). No Title Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. *Deepublish*.
- Anisa, N. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian (Diskominfo) Kabupaten Bandung. *Institutional Repositories & Scientific Journals*, 1–2.
- Dersana, & Koerniawati. (2021). Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Nilacakra*.
- Dito, A. H., Utama, J. W., & Widyaningtyas, D. P. (2024). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Efikasi Diri, Kreativitas Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Nasional Karangturi Semarang. 11(02), 97–105.
- Devi, C. R., Susilo, E. A., & Ratri, A. M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PG Tjoekir Jombang. *Manajemen dan Bisnis*, 3, 6.
- Fillah. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Rustic Market Surabaya. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang

- Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417>
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfikar, I. (2022). Pengaruh kompetensi Karyawan dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2579>
- Jasiah, R. (2022). *Kerangka Kerja MSDM*. MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM).
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1883–1901. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.575>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Marliana, N., Soesilo, S., & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 103. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4144>
- Marlius1, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 462–477.
- Mea. (2022). Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 20(2), 33–45. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>
- Mellysa, R. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Bintan.
- Melsindy, P. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 16–30.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., Sampe, F., Tawil, M. R., & Zuhdi Arman. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nadzilah, N., & Adji, W. H. (2023). The Effect Of Mutation and Employment Rotation on Employee Performance of BPJS Ketenagakerjaan Cimahi Branch. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6595–6604.

- 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), 91–94. <https://doi.org/10.30743/but.v18i1.5858>
- Nurkhasanah, & Hadi, W. (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Permata Cibubur. *Universitas Binaniaga Indonesia*.
- Pramudita, B., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akutansi*, September, 383–395.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10.
- Sulistiowati, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(2), 193–207. <https://doi.org/10.37504/map.v7i2.621>.
- Wattu, M., Baharuddin, D., & Latif, B. (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 752–765.
- Wulandari, S., Nasution, M. A., & Firah, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 18(2), 426–439.
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. *Prenadamedia Group*.