

**PENGARUH KOMPETENSI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
NBP 33 BATANG KUIS DELI SERDANG**

Jonriston Saragi¹, Toni Hidayat², Rukmini³, Mhd.Dhani Habra⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email: jonristonsaragi@umnaw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competency and job rotation on employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 Batang Kuis Deli Serdang. The research employs a descriptive method with a quantitative approach. The sample consists of 56 respondents who are employees of the company, selected using a census sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26.0. The results show that partially, competency has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.003 < 0.05$ and a t-value of $5.553 > t$ -table of 1.67. Job rotation also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-value of $1.753 > t$ -table of 1.67. Simultaneously, competency and job rotation have a significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of $16.241 > F$ -table of 3.17 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) of 0.380 indicates that the independent variables explain 38% of the variation in employee performance, while the remaining 62% is influenced by other factors not examined in this study. The implications of this study suggest that improving competency through training and implementing well-planned job rotation can be effective strategies to enhance employee performance within the company.

Keywords: *Competence, Job Rotation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 Batang Kuis Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 56 responden yang merupakan karyawan perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan t hitung $5,553 > t$ tabel 1,67. Rotasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan t hitung $1,753 > t$ tabel 1,67. Secara simultan, kompetensi dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $16,241 > F$ tabel 3,17 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 38% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta penerapan rotasi kerja yang terencana dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Kompetensi, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, karena melalui kinerja yang baik tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks perbankan, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting mengingat industri ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, tetapi juga membangun citra positif serta meningkatkan daya saing bank dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) NBP 33 Batang Kuis merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan dalam mendukung perekonomian masyarakat, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebagai bank yang memiliki fungsi intermediasi keuangan, BPR dituntut mampu menjaga stabilitas dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang unggul, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangkunegara (Simatupang et al., 2019), kinerja merupakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas oleh individu dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil pra-survei awal yang dilakukan menunjukkan adanya fenomena terkait kinerja karyawan di PT. BPR NBP 33 Batang Kuis. Masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, merasa kuantitas kerja belum sesuai dengan target, serta menghadapi kesulitan dalam mengambil keputusan dengan percaya diri. Selain itu, adanya rotasi kerja yang dilakukan perusahaan terkadang menimbulkan hambatan adaptasi sehingga berpengaruh terhadap efektivitas dan konsistensi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan serta pengelolaan rotasi kerja yang tepat menjadi kebutuhan penting agar karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Isu mengenai kompetensi dan rotasi kerja tidak hanya menjadi perhatian di tingkat lokal, tetapi juga secara global. Banyak penelitian menekankan bahwa kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan modal utama untuk menghadapi dinamika perubahan dunia kerja. Kompetensi menurut Sedarmayanti (Mulyasari et al., 2020), adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi, tetapi sebagian yang sangat baik dan berprestasi memiliki kompetensi. Sementara itu, menurut Untari & Muliadi (Situmorang et al., 2021), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Namun, apabila tidak direncanakan dengan baik, rotasi kerja justru dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan penurunan kinerja.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin kompetitif di sektor perbankan, manajemen risiko terkait kinerja karyawan juga semakin penting diperhatikan. Bank dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara cepat, tepat, serta sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja, serta penerapan rotasi kerja yang terstruktur dan sistematis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Riski M et al., 2023) serta (Lisnawati & Juhaeti, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian (Komang et al., 2023) dan (Auliyani & Mulyanti, 2023) juga menegaskan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang berfokus pada rotasi kerja seperti

(Junaedi et al., 2024), (Zainudin et al., 2023), dan (Nour, 2024) menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas rotasi kerja sangat bergantung pada perencanaan dan kondisi organisasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat berbeda-beda.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa rotasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat menurunkan kinerja akibat proses adaptasi yang tidak optimal. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri perbankan daerah seperti PT. BPR NBP 33 Batang Kuis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 Batang Kuis. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengkaji apakah kompetensi dan rotasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 Batang Kuis. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada hubungan antara kompetensi dan rotasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020), pendekatan kuantitatif didasarkan pada pandangan filsafat positivisme dan bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik ini melibatkan pengumpulan data melalui alat ukur atau instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Filsafat positivisme meyakini bahwa suatu realitas, fenomena, atau gejala bersifat tetap, konkret, dapat diamati dan diukur, serta memiliki hubungan sebab-akibat yang jelas. Penelitian deskriptif kuantitatif menghasilkan data numerik dari sampel maupun populasi, yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang relevan. Pendekatan kuantitatif biasanya menggunakan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

Pendekatan ini dipilih karena penelitian difokuskan untuk mengukur, menganalisis, dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Peneliti merancang penelitian dengan model survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Dengan desain tersebut, peneliti memperoleh gambaran faktual mengenai hubungan antara kompetensi, rotasi kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan PT. BPR NBP 33 Batang Kuis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR NBP 33 Batang Kuis, Deli Serdang, yang berjumlah 56 orang. Peneliti menggunakan teknik total sampling atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel penelitian terdiri dari 56 orang karyawan tetap yang aktif bekerja di perusahaan tersebut. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari 15 item pernyataan, yang meliputi 5 item untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 5 item untuk variabel Kompetensi (X1),

dan 5 item untuk variabel Rotasi Kerja (X₂), yang seluruhnya telah dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 yang beralamat di Jalan Medan Batang Kuis No. 30 C, Kecamatan Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2025 hingga selesai, yang mencakup serangkaian tahapan mulai dari penyusunan instrumen, pengumpulan data di lapangan, hingga analisis data. Tahapan penelitian dilakukan secara berurutan, dimulai dari persiapan pengajuan judul dan proposal, pelaksanaan seminar proposal, pengumpulan data melalui kuesioner, serta tahap akhir berupa pengolahan data dan penulisan hasil penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X₁) dan rotasi kerja (X₂), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan dalam indikator yang terukur melalui kuesioner. Setiap Variabel diBerikut ini tabel indikator penelitian :

Tabel 1.Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Menurut Sutrisno (Nofiar et al., 2021) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Sikap (<i>attitude</i>) (Nofiar et al., 2021)	Skala Likert 1-5
Rotasi Kerja (X ₂)	Menurut Untari & Muliadi (Situmorang et al., 2021), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi.	1. Tambahan Kemampuan 2. Tambahan Pengetahuan 3. Tingkat Kejenuhan (Aresti et al., 2021)	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah sebuah hasil kerja dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen (Silaen et al., 2021)	Skala Likert 1-5

keunggulan serta waktu
(Devi et al., 2022).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan PT. BPR NBP 33 Batang Kuis. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan yang relevan, seperti data profil perusahaan, struktur organisasi, serta data karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner menjadi instrumen utama karena mampu menjangkau data kuantitatif dari seluruh responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi dan rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.

Dengan langkah-langkah tersebut, penelitian ini secara sistematis menggambarkan proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, hingga analisis yang akhirnya menghasilkan kesimpulan mengenai pengaruh kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR NBP 33 Batang Kuis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2.Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi.	0,640	0,361	Valid
	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,724	0,361	Valid
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,639	0,361	Valid
	Saya dapat menggunakan sumber daya kerja (waktu, alat, bahan) secara efisien dan tepat sasaran.	0,692	0,361	Valid
	Saya memiliki dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan	0,777	0,361	Valid

	pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.			
Kompetensi	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0,700	0,361	Valid
	Saya memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku di lingkungan tempat saya bekerja.	0,711	0,361	Valid
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan keterampilan yang sesuai dan efisien.	0,785	0,361	Valid
	Saya selalu menunjukkan sikap positif dan profesional saat menjalankan tugas pekerjaan.	0,786	0,361	Valid
	Saya terbuka dan siap menerima perubahan atau inovasi yang terjadi di lingkungan kerja.	0,673	0,361	Valid
Rotasi Kerja	Saya merasa rotasi kerja yang saya jalani membantu meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan berbagai tugas.	0,832	0,361	Valid
	Setelah menjalani rotasi kerja, saya lebih terampil dalam menangani berbagai jenis pekerjaan.	0,811	0,361	Valid
	Rotasi kerja memberikan saya pengetahuan baru tentang bagian atau divisi lain di perusahaan.	0,890	0,361	Valid
	Saya memperoleh wawasan tambahan terkait proses kerja di unit lain setelah menjalani rotasi kerja.	0,860	0,361	Valid
	Rotasi kerja yang saya alami membuat saya merasa lebih semangat dan tidak mudah jenuh dalam bekerja.	0,848	0,361	Valid

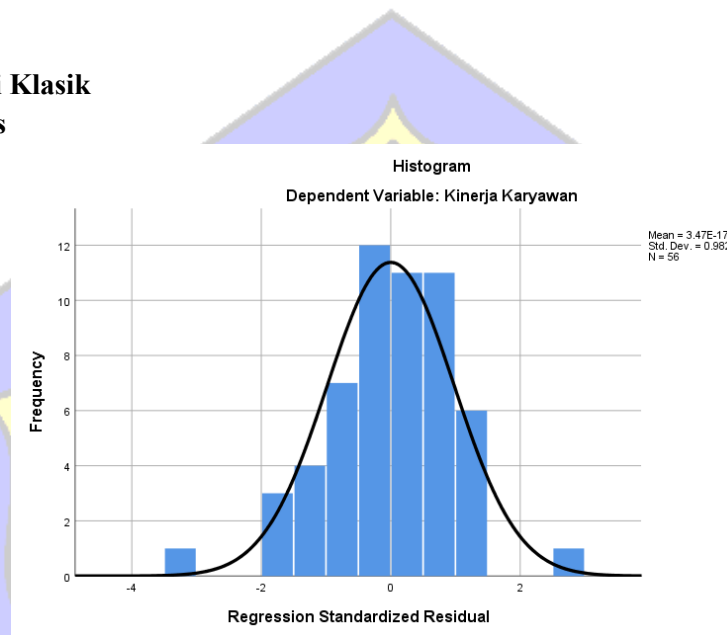
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,779	0,6	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,898	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	0,6	Reliabel

Berdasarkan pandangan positivistik dalam penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020), data dikatakan reliabel apabila hasil pengamatan yang dilakukan oleh dua atau lebih peneliti pada waktu yang berbeda terhadap objek dan data yang sama menunjukkan konsistensi. Data yang konsisten atau reliabel biasanya memiliki validitas, meskipun tidak selalu menjamin validitas tersebut. Sementara itu, menurut (Ghozali, 2018), nilai alfa Cronbach dapat diterima jika lebih besar dari 0,6.

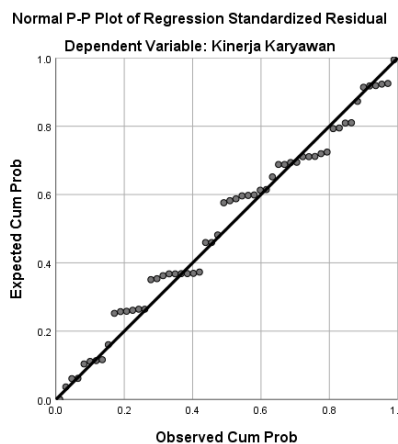
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan gambar di atas, distribusi data menunjukkan pola menyerupai bentuk lonceng (*bell shaped*). Pola tersebut terpusat di tengah dan tidak menunjukkan kemiringan ke arah kiri maupun kanan, sehingga histogram pada penelitian ini dapat disimpulkan memiliki distribusi yang normal.



Gambar 2. Normal P-Plot

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa seluruh data tersebar searah dengan garis diagonal. Selanjutnya, dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan apakah data berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan bahwa data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasilnya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One-Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65891915
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.076
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

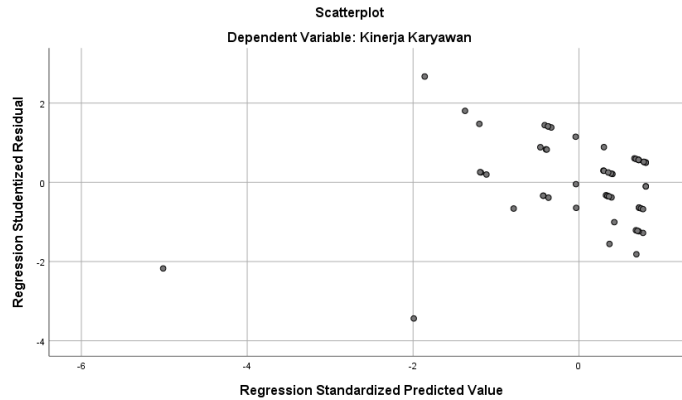
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.681	2.298		5.519	.075		
	Kompetensi	.494	.089	.601	5.553	.003	.998	1.002
	Rotasi Kerja	.040	.038	.114	1.753	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Dapat diketahui melalui tabel di atas, terlihat bahwa nilai Tolerance > 0,1 (0,998 > 0,1) dan nilai VIF < 10,00 (1,002 < 10,00). Sehingga dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik data terlihat tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.681	2.298		5.519	.075		
	Kompetensi	.494	.089	.601	5.553	.003	.998	1.002
	Rotasi Kerja	.040	.038	.114	1.753	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

$$Y = 12,681 + 0,494X1 + 0,040X2$$

hasil persamaan regresi linear berganda tersebut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,681 menunjukkan bahwa ketika variabel Kompetensi (X1) dan Rotasi Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 12,681.

2. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,494, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan menyebabkan peningkatan pada variabel Y sebesar 0,494, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Rotasi Kerja (X2) sebesar 0,040 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,040, jika variabel lainnya tidak berubah.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.681	2.298		5.519	.075		
	Kompetensi	.494	.089	.601	5.553	.003	.998	1.002
	Rotasi Kerja	.040	.038	.114	1.753	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan data di atas, terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut ;

1. Nilai Sig. Variabel X1 diperoleh $0,003 < 0,05$ Berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Begitupula dengan nilai t hitung $(5,553) > t$ tabel $(1,67)$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Nilai Sig. Variabel X2 memperoleh sebesar $0,002 < 0,05$ berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y. Dari data tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,753 > t$ tabel $(1,67)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan.

b. Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.764	2	46.382	16.241	.000 ^b
	Residual	151.361	53	2.856		
	Total	244.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

F hitung dapat dilihat sebesar 16,241, derajat pembilang = $k-1 = 3-1 = 2$, derajat penyebut = $n - k = 56-3 = 53$, F tabel = 3,17. Berdasarkan tabel tersebut bahwa nilai F hitung $16,241 > F$ tabel

3,17 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.357	1.690

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, diketahui nilai R Square pada penelitian ini sejumlah 0,380 maknanya adalah sumbangan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini secara simultan hanya sebesar 38% sedangkan 62% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 56 responden yang merupakan karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat NBP 33 Batang Kuis, terdiri dari 32 laki-laki dan 24 perempuan. Mayoritas responden berada pada usia 30–40 tahun.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang dan diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Dari Hasil Uji t, Nilai Sig. Variabel X1 diperoleh $0,003 < 0,05$ Berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Begitupula dengan nilai t hitung ($5,553 > t$ tabel ($1,67$)). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan. Menurut Sutrisno (Nofiar et al., 2021) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

2. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja karyawan terkait, serta mencegah karyawan merasa bosan dalam bekerja. Hasil uji t menyatakan bahwa nilai Sig. Variabel X2 memperoleh sebesar $0,002 < 0,05$ berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y. Dari data tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar $1,753 > t$ tabel ($1,67$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Hasil ini memvalidasikan pernyataan Untari & Muliadi (Situmorang et al., 2021), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi.

3. Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi serta rotasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi. Terbukti dengan uji F hitung dapat dilihat bahwa nilai F hitung 16,241 > F tabel 3,17 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil ini selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Lisnawati & Juhaeti, 2021) yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Bagian Teknik Level Basic Pada PT. PLN (PERSERO) UPT CAWANG*" Kompetensi dan Rotasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik level basic pada PT PLN (Persero) UPT Cawang.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Berikut diantaranya :

1. Nilai Sig. Variabel X1 diperoleh 0,003 < 0,05 Berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Begitupula dengan nilai t hitung (5,553) > t tabel (1,67). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Nilai Sig. Variabel X2 memperoleh sebesar 0,002 < 0,05 berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y. Dari data tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,753 > t tabel (1,67). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Untuk membuktikan H3 diterima, nilai F hitung 16,241 > F tabel 3,17 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Maka, hal ini membuktikan H0 dan H3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, sedangkan rotasi kerja berperan dalam memperkaya pengalaman serta meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan dalam menjalankan tugas. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR NBP 33 Batang Kuis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi dan rotasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan individu serta variasi pengalaman kerja dapat mendorong peningkatan performa kerja secara optimal.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan agar lebih fokus dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta menerapkan sistem rotasi kerja yang terencana dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih adaptif, produktif, dan memiliki kinerja yang optimal. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan dua variabel independen, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah sampel terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor atau perusahaan yang berbeda

dengan jumlah sampel yang lebih besar. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Beberapa saran yang diharapkan dapat membangun objek penelitian :

1. Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Perusahaan disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Program pengembangan kompetensi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riski M et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Rotasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh” dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan Nilai Fhitung > Ftable atau sebesar (7,237 > 2,790), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya kompetensi, rotasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh.

2. Pelaksanaan Rotasi Kerja Secara Terencana dan Objektif

Rotasi kerja hendaknya dilakukan dengan perencanaan yang matang, mempertimbangkan potensi dan minat karyawan. Rotasi yang tepat dapat memperluas pengalaman kerja, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas karyawan di berbagai posisi. Hal ini dapat mendukung terciptanya tim kerja yang solid dan kinerja yang lebih optimal di berbagai lini operasional bank. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lisnawati & Juhaeti, 2021) berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Bagian Teknik Level Basic Pada PT. PLN (PERSERO) UPT CAWANG”. Kompetensi dan Rotasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik level basic pada PT PLN (Persero) UPT Cawang.

V. REFERENSI

- Aresti, P., Ukkas, I., & Sari, H. (2021). *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Up3 Palopo*.
- Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi Tinjauan Teoritis : Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Ebismen : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 133–139.
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba*, 10(2), 632–640.
- Junaedi, F., Firdaus, M. A., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 512–522.
- Komang, N., Widiastini, M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)*, 4(2), 147–158.
- Lisnawati, & Juhaeti. (2021). Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 1, November 2021. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 32–41.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas Pt . Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas Merupakan Suatu Perusahaan Yang Memproduksi Kayu Karet Yang Diolah Menjadi Mdf (Medium Den. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3),

205–225.

- Nofiar, Maswarni, & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(4), 842–849.
- Nour, A. A. (2024). The Role Of Job Rotation On Employee Performance In Telecommunication Companies In Hargeisa, Somaliland. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary Research*, 11(4). <https://doi.org/10.22192/ijamr>
- Riski M, Ibrahim Lukman T, & Najmi Isthafan. (2023). Pengaruh Kompetensi, Rotasi Kerja Dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Syariat Islam Provinsi Aceh. *Jurnal Humaniora*, 7(2), 222–229.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(2), 321–330.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Zainudin, M. Z., Hafizar, A., Rawi, M., Faizal, M., Isa, M., Teknikal, U., Centre, L. L., & Teknikal, U. (2023). Impact Of Job Rotation On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Public Civil Service Melaka. *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, 16(1).