



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

ISSN: 2086-9592 (p), 2721-5490 (e)

<http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index>



The Influence of Job Promotion and Job Rotation on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of Sumatera Selatan

Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Bambang Masawir*, Mohammad Kurniawan, Try Wulandari

Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: April 07, 2026 Revised: June 17, 2026 Published: June 21, 2026</p> <p>Keywords: Job Promotion, Job Rotation, Employee Performance, Human Resource Management, Department of Culture and Tourism</p>	<p><i>This study aims to test the effect of job promotion and job rotation on employee performance, both individually and together, at the South Sumatra Provincial Department of Culture and Tourism. The methodology used is a quantitative method, where primary data was obtained through distributing questionnaires to 159 respondents selected using probability sampling based on Slovin's formula from a total population of 263 employees. The data was analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that job promotion has a positive and significant effect on employee performance, with results (coefficient $\beta = 0.392$; t-value = 5.817; probability $0.000 < 0.05$). The analysis results also showed that the job rotation variable has a positive and significant impact on employee performance with results (coefficient $\beta = 0.537$; t value = 5.235; probability $0.000 < 0.05$). Simultaneously, employee performance is significantly influenced by both job promotion and job rotation with an F-calculated value of 145.212 > F-table 3.06. These two variables contribute 65.1% ($R^2 = 0.651$) to employee performance. The results of this study confirm that implementing a fair, transparent, and competency-oriented career management system plays an important role in creating a productive work environment and improving the quality of public services.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 07 April 2026 Direvisi: 17 Juni 2026 Dipublikasikan: 21 Juni 2026</p> <p>Kata kunci: Promosi jabatan, Rotasi jabatan, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai, baik secara individual maupun secara bersama-sama di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Metodologi yang diterapkan adalah metode kuantitatif, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 159 orang responden yang dipilih dengan menggunakan metode probability sampling berdasarkan rumus Slovin dari jumlah total populasi sebanyak 263 pegawai. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian mengindikasikan promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil (koefisien $\beta = 0,392$; nilai $t = 5,817$; probabilitas $0,000 < 0,05$). Hasil analisis juga memperlihatkan bahwa variabel rotasi jabatan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil (koefisien $\beta = 0,537$; nilai $t = 5,235$; probabilitas $0,000 < 0,05$). Secara bersamaan, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh promosi jabatan dan rotasi jabatan dengan nilai Fhitung 145,212 > Ftabel 3,06. Kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 65,1% ($R^2 = 0,651$) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen karier yang adil, transparan, dan berorientasi pada kompetensi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.</p>

Corresponding Author:

Bambang Masawir

Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

*email: 2020510054@students.uigm.ac.id



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi, dengan kinerja yang baik sangat diperlukan agar layanan publik dapat berjalan dengan baik dan efisien (Thoriq & Suwarno, 2023). Manajemen karier, yang meliputi pergantian posisi dan kenaikan jabatan, adalah metode yang digunakan oleh lembaga publik yang berhasil untuk secara efektif dan efisien mengatur sumber daya manusianya. Kedua unsur dalam strategi pengembangan karier ini mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena pekerja merasa dihargai atas usaha mereka, yang meningkatkan rasa kebersamaan dan motivasi untuk terus memberikan yang terbaik (Kurniawan & Lestari, 2024).

Salah satu elemen penting dari sumber daya manusia ialah mengatur jalur karier para karyawan, yang mencakup promosi dan pergeseran jabatan. Kedua faktor ini memiliki hubungan langsung dengan semangat dan hasil kerja individu dalam organisasi. Promosi dan rotasi telah terbukti dalam berbagai penelitian sebelumnya memiliki hubungan yang signifikan terhadap performa karyawan, baik secara terpisah ataupun bersamaan. Contohnya, penelitian oleh Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa promosi jabatan berhubungan positif dengan produktivitas serta semangat kerja karyawan yang lebih tinggi, dan keduanya berpengaruh langsung terhadap performa individu di perusahaan. Selain itu, promosi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Putra dan Santoso (2020).

Demikian pula, penggantian jabatan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliani dan Pratama (2021) mendukung pendapat Robbins dan Coulter (2012) yang menyatakan bahwa perubahan pekerjaan memberi kesempatan kepada pekerja untuk memperluas wawasan mereka, memahami berbagai peran dalam organisasi, serta mengurangi kelelahan yang mungkin muncul akibat pekerjaan yang itu-itu saja. Telah terbukti bahwa promosi yang adil, jelas, dan berdasarkan kinerja dapat meningkatkan semangat, kesetiaan, serta produktivitas para karyawan (Kurniawan & Lestari, 2024). Perubahan pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kemampuan untuk menjalankan tugas, mengurangi rasa bosan, dan memperluas pandangan pekerja (Yuliani & Pratama, 2021).

Dalam masa reformasi birokrasi, usaha pemerintah untuk memperbaiki kualitas layanan publik telah menjadikan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai fokus utama. Untuk mencapai sasaran organisasi, bahkan di lembaga pemerintah daerah seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, manajemen sumber daya manusia yang baik sangatlah penting. Pengelolaan karier pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan melalui proses rotasi dan promosi sangat krusial untuk memastikan bahwa pegawai

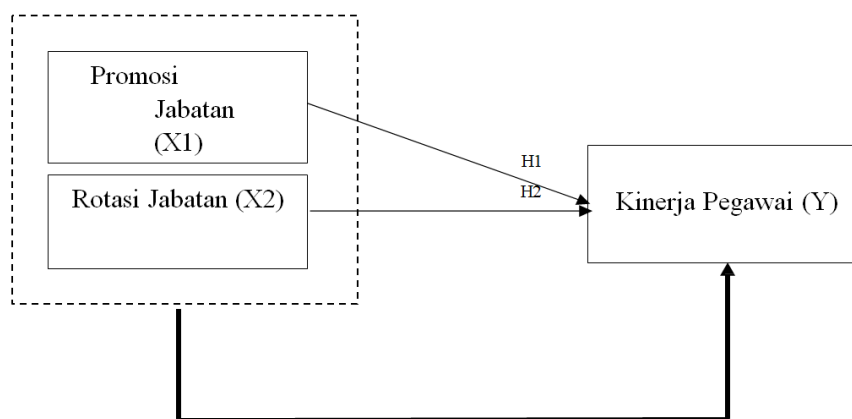
memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka dan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap visi dan tujuan organisasi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pengelolaan karier yang baik dapat mengoptimalkan semangat dan daya kerja pegawai, sementara pengelolaan karier yang tidak baik bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan dan promosi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pegawai instansi pemerintah yang menangani urusan kebudayaan dan pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dilaksanakan selama satu bulan, atau cukup lima bulan penuh. Pengumpulan data dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Untuk distribusi kuesioner kepada para responden, penelitian ini memanfaatkan Google Forms. Untuk memastikan data tetap berkualitas dan mengurangi kemungkinan bias dalam jawaban serta Common Method Variance (CMV), peneliti menjaga kerahasiaan responden, memakai instrumen penelitian yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, serta memeriksa kepuhuan jawaban sebelum melakukan analisis data. Desain penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas. Berdasarkan (Pasaribu et al., 2022) pengambilan sampel probabilitas adalah sampel yang dipilih dengan memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, rumus Slovin digunakan untuk mengambil sampel karena jumlah pada populasi dapat diketahui. Penelitian ini melibatkan 263 orang dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05). Dari perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah 159 orang.

Definisi Operasional

Promosi jabatan merupakan proses penempatan seorang pegawai pada jabatan yang memiliki tingkat tanggung jawab dan kedudukan yang lebih tinggi di perusahaan, yang biasanya membawa lebih banyak tanggung jawab, hak, dan gaji, (Hasibuan, 2016). Rotasi jabatan merupakan peralihan atau perubahan posisi kerja yang dilakukan untuk memberi pengalaman yang lebih beragam kepada karyawan dan memperbaiki kemampuan mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas, (Mathis & Jackson, 2017). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan hak serta tanggung jawab yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja ini harus berlandaskan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak boleh bertolak belakang dengan norma atau etika, (Afandi, 2018).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Promosi Jabatan	1.Peningkatan tanggung jawab 2.Peningkatan pangkat atau jabatan 3.Kenaikan gaji atau tunjangan 4.Peningkatan kewenangan 5.Kenaikan status dalam organisasi	(Hasibuan, 2016)
Rotasi Jabatan	1.Meningkatkan pengalaman kerja yang lebih beragam 2.Persiapan untuk tugas yang lebih kompleks atau posisi yang lebih tinggi 3.Peningkatan fleksibilitas karyawan	(Mathis & Jackson, 2017)
Kinerja Pegawai	1.Work quantity 2.Work quality 3.Independence 4.Efektivitas 5.Ketepatan waktu	(Priansa, 2017)

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif dalam studi ini. Untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh rotasi jabatan dan promosi terhadap kinerja karyawan, peneliti memanfaatkan *Google Forms* untuk menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pegawai dari

dinas yang membidangi urusan kebudayaan dan pariwisata di Provinsi Sumatera Selatan. Setelah kuesioner dan informasi berhasil dikumpulkan, tahapan berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data menggunakan perangkat SPSS Versi 25.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui SPSS versi 25. Suatu item dianggap valid apabila nilai signifikansi lebih 0,5 dan juga valid apabila nilai *r-hitung* melebihi *r-tabel*. Keandalan instrumen diukur dengan menggunakan pengujian *Alpha Cronbach*, yang dinilai sangat baik (*reliable*) apabila koefisiennya lebih dari 0,60. Pengujian Normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan: Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, itu menunjukkan data memiliki distribusi normal; Sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, itu berarti tidak terdistribusi normal.

Uji *multikolinearitas* dikenali jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Dapat dianggap tidak terjadi bila nilai VIF berada di bawah 10 atau nilai *tolerance* melebihi 0,10. Uji *heteroskedastisitas* dapat terlihat pada grafik *scatterplot* yang menunjukkan pola tertentu. Seberapa baik variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat ditunjukkan pada skor R^2 lebih tinggi. Persamaan umum regresi linier berganda dinyatakan sebagai ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$). Sementara itu, Uji t yaitu jika Nilai t kurang dari 0,05 menandakan adanya pengaruh individual antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai signifikansi (t) yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji F, H_0 diterima apabila *F-hitung* kurang dari *F-tabel*, pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Sedangkan H_0 ditolak apabila *F-hitung* lebih besar dari *F-tabel* pada tingkat signifikansi 5% (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Jika instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan informasi (pengukuran) bisa mengukur yang seharusnya diukur, maka instrumen tersebut dianggap valid. Selain itu, tes dua ekor dengan tingkat signifikansi 5% digunakan untuk memeriksa kevalidan data; variabel $df = n - 2$ memiliki tingkat signifikan 5% (Sugiyono, 2019). Hasil dari Uji Validitas dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1.	Promosi Jabatan(X1)			
	Indikator 1	0,385		Valid
	Indikator 2	0,771		Valid
	Indikator 3	0,661	0,1562	Valid
	Indikator 4	0,679		Valid
	Indikator 5	0,526		Valid
2.	Rotasi Jabatan (X2)			
	Indikator 1	0,711	0,1562	Valid
	Indikator 2	0,650		Valid
	Indikator 3	0,502		Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)			
	Indikator 1	0,377		Valid
	Indikator 2	0,497	0,1562	Valid
	Indikator 3	0,691		Valid
	Indikator 4	0,553		Valid
	Indikator 5	0,499		Valid

R-count untuk setiap pertanyaan lebih tinggi dari *R-table* yaitu 0.1562 (nilai *R-table* untuk $N = 159$), tabel di atas memperlihatkan bahwa item-item pernyataan dalam penelitian ini sah dan data yang telah diperoleh dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi lanjutan

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan jawaban yang diberikan oleh responden saat menjawab pertanyaan yang terkait dengan elemen-elemen pernyataan, yang merupakan aspek dari suatu variabel. Jika nilai koefisien *alpha Cronbach* dari suatu alat ukur lebih dari 0,60, maka sering kali dianggap sebagai alat yang dapat dipercaya. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Butir Pernyataan	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Promosi Jabatan(X₁)	0,842	Reliabel
Rotasi Jabatan (X₂)	0,837	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,953	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel dapat digunakan dan dibagikan kepada setiap peserta (159 orang). Ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap

variabel memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah kedua variabel independen dan dependen pada model regresi mengikuti distribusi normal. Hasil dari Uji Normalitas dapat ditemukan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		159
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41592900
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.112
	Negative	-.075
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan pada Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,068. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dinyatakan terjadi apabila nilai VIF melebihi 10 atau nilai tolerance kurang dari 0,10. Sebaliknya, jika nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut.

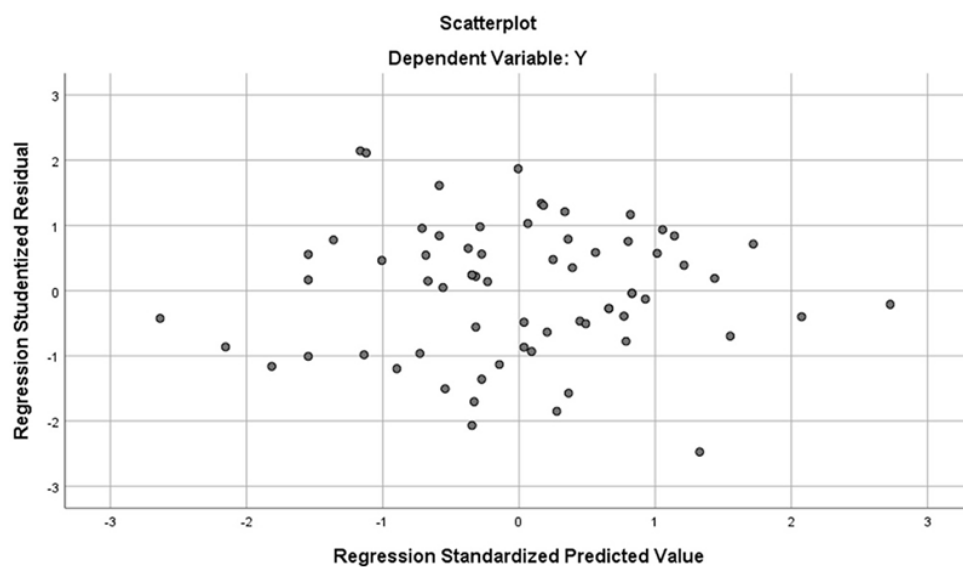
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	VIF	Tolerance
Promosi Jabatan (X₁)	2,656	0,376
Rotasi Jabatan (X₂)	2,656	0,376

Berdasarkan Tabel 5, nilai toleransi untuk Promosi Jabatan (X_1) tercatat sebesar 0,376 lebih besar dari 0,01, dan untuk Rotasi Jabatan (X_2) juga 0,376 dan lebih besar dari 0,01. Di sisi lain, angka VIF untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) adalah 2,656 yang kurang dari 10,00, sedangkan untuk Rotasi Jabatan (X_2) juga 2,656 yang masih di bawah 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara salah satu variabel independen dengan variabel lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tidak ditemukan adanya *heteroskedastisitas*, seperti yang terlihat pada grafik *scatterplot*; titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah angka nol pada sumbu. Berdasarkan hasil dari ketiga uji tersebut, data dinyatakan sesuai dengan asumsi klasik dan dapat digunakan dalam analisis regresi linear berganda.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.452	.774		7.047	.000
Promosi Jabatan	.392	.067	.449	5.817	.000
Rotasi Jabatan	.537	.103	.404	5.235	.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,452 + 0,392 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Penelitian regresi sebelumnya menunjukkan adanya nilai konstanta sebesar 5,452. Ini mengindikasikan bahwa variabel Y memiliki nilai 5,452 jika kondisi untuk variabel rotasi jabatan dan promosi jabatan tetap konstan. Terdapat hubungan positif antara variabel (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,392 dan 0,537 untuk promosi jabatan serta rotasi jabatan, yang menandakan bahwa variabel Y mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya. Nilai sig untuk promosi dan rotasi jabatan tercatat sebagai $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel X1 (promosi jabatan) dan X2 (rotasi jabatan) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7 menunjukkan hasil uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana nilai $t < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh, sedangkan nilai $t > 0,05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.452	.774		7.047	.000
Promosi Jabatan	.392	.067	.449	5.817	.000
Rotasi Jabatan	.537	.103	.404	5.235	.000

Berdasarkan tabel tersebut, hasil menunjukkan bahwa promosi jabatan (X1) memiliki nilai *t-hitung* sebesar $5,817 > 1,960$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 tidak ditolak dan H_a diterima, yang berarti promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu, rotasi jabatan (X2) juga memiliki nilai *t-hitung* sebesar $5,235 > 1,960$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 tidak ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8 menunjukkan uji kelayakan model (Uji F) menyatakan bahwa H_0 diterima apabila nilai F -hitung lebih kecil dari F -tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05), dan H_0 ditolak apabila F hitung lebih besar dari F tabel pada tingkat signifikansi yang sama.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.597	2	263.798	145.212	.000 ^b
	Residual	283.397	156	1.817		
	Total	810.994	158			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F -hitung sebesar 145,212 lebih besar dari F -tabel (3,06). Selain itu, nilai taraf signifikan 0,000, atau signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, memperkuat bukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.651	.646	3.348	2.203

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F -hitung sebesar 145,212 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,06, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga memperkuat keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kondisi promosi jabatan (X_1) memiliki dampak pada kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan (X_1) tercatat sebesar 0,392 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dari 159 responden, ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan terpengaruh secara signifikan oleh variabel promosi jabatan. Nilai t yang dihitung lebih tinggi daripada dengan nilai t tabel, yaitu 5,817 yang lebih besar dari 1,960, dan nilai signifikansinya adalah 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin sukses promosi jabatan dilakukan, semakin besar motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam organisasi publik, promosi jabatan menjadi cara yang penting untuk memberikan penghargaan yang dapat melakukan peningkatan pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmara et al. (2025) yang menyatakan bahwa promosi jabatan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, seberapa efektif promosi tersebut juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kepemimpinan, suasana kerja, dorongan, dan imbalan yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,537 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, implementasi rotasi jabatan (X_2) memiliki dampak terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi jabatan (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai (Y) akan terlihat jika pelaksanaan rotasi jabatan (X_2) ditingkatkan.

Temuan analisis ini mendukung anggapan bahwa rotasi jabatan berdampak pada kinerja karyawan. Pelaksanaan rotasi jabatan secara efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan berbagai peluang untuk berkembang dalam kari mereka serta mengurangi rasa jenuh dalam pekerjaan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan rotasi jabatan yang benar dan teratur akan memungkinkan pegawai Instansi kebudayaan dan pariwisata Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menerapkan persamaan regresi linier berganda dengan variabel promosi jabatan (X_1), rotasi jabatan (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh penerapan variabel tersebut. Koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan (X_1) sebesar 0,392, sen sementara untuk rotasi jabatan (X_2) mencapai 0,537, dan untuk kinerja pegawai (Y) berada di angka 5,452.

Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan secara simultan dan signifikan dipengaruhi oleh promosi dan rotasi jabatan. Hasil dari analisis uji F menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi 0,807, yang berarti bahwa promosi dan rotasi jabatan dapat menjelaskan 80,7% variabilitas kinerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Septian (2025) yang menyebutkan bahwa rotasi jabatan dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, perlu dicatat bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain misalnya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang tidak diperiksa pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Semakin efektif promosi jabatan dilaksanakan, semakin meningkat pula tingkat motivasi, rasa tanggung jawab, dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas. Kesempatan untuk meraih posisi karier yang lebih tinggi mendorong pegawai untuk memperbaiki kualitas serta produktivitas kerja mereka.

Rotasi jabatan juga memberikan dampak positif terhadap performa karyawan. Dengan adanya rotasi jabatan, karyawan mendapatkan pengalaman dan wawasan yang lebih luas sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai tugas dan tantangan di tempat kerja. Pada saat yang sama, kenaikan jabatan dan rotasi jabatan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan performa karyawan. Pelaksanaan kedua kebijakan ini secara benar dapat menghasilkan banyak sumber daya manusia yang lebih berkualitas, bersemangat, dan produktif, sehingga mendukung peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

Untuk peneliti di masa mendatang, sangat dianjurkan untuk menambahkan variabel X1, X2, X3 menjadi Y seperti kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) yang berhubungan dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi dari promosi jabatan dan rotasi jabatan, tetapi juga dari elemen-elemen lain seperti: gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, motivasi dalam pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan sanksi, dan juga teknologi serta sumber daya. Di samping itu, disarankan untuk memperluas objek dan ukuran sampel dalam penelitian yang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899-4904.

- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. 2020. “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi Education*.
- Ariani, dkk. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 2154–2163.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. K., & Hendrawan, A. (2020). Gambaran Tingkat Pengetahuan Nelayan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 5(1), 26–32. <https://doi.org/10.52475/saintara.v5i1.90>
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.4(2), 105-112.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, M., & Lestari, R. (2024). Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 23–34.
- Mandagi, R. R., Tumbel, F. H., & Tumiwa, J. R. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 2164-2173.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, E. (2022). Pengaruh Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 33–41.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western College Pub.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management (9th ed.)*. Pearson Education.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis. In a. Muhaimin (ed.), *uup academic manajemen perusahaan ykpn*. Penerbit media edu
- Prasetya, A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(4), 87–94.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*. Bandung:PT Bumi Aksara.
- Rahmawati, I. (2023). Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Human Resource Development*, 7(2), 55–63.

- Ramadhani, R., & Fitria, H. (2021). Reformasi Birokrasi dan Kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1), 20–31.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Santoso. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 8(1), 45–53.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Septian, E. (2025). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan Barang Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sukmara, A. R., Fauziyanti, F., & Herman, F. (2025). Pengaruh Rotasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Ebisnis Manajemen*, 3(2), 21-27.
- Sutrisno, E. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Sutrisno, H. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 66–75.
- Syafri, D. (2021). Analisis Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 48–58.
- Thoriq, A & Suwarno, T. (2023) Pengaruh promosi, demosi, dan rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Latihan Kerja Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 27–34.
- Wahab, Abdul. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kota.
- Wahyuni, R. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 123–131.
- Yuliani, N., & Pratama, R. (2021). Rotasi Jabatan sebagai Strategi Pengembangan SDM. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 15–25.
- Zanaria, T. R. (2018). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. UIN Raden Fatah Palembang.

