

**PENGARUH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI KANTOR PERWAKILAN BANK
INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : YUDA ARDIANTO

NPM : 245241051

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Nama : YUDA ARDIANTO
NPM : 245241051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera
Selatan

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 21/06/25 Pembimbing I



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 21/06/25 Pembimbing II



Dr. Yolanda Veybitha. SE., M.Si
NIDN : 0226028303

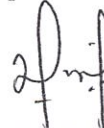
Mengetahui :

Plt Dekan FEB



Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 21/6/2025

Tanggal 21/06/25

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	13
2.1. Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Motivasi Kerja.....	20
2.1.3 Rotasi	30
2.1.4 Promosi Jabatan	33
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berpikir.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47
3.2.1 Populasi.....	47
3.2.2 Sampel.....	48
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	48
3.4 Instrumen Penelitian.....	56

3.5 Teknik Analisis Data.....	56
3.6 Hipotesis Statistik	64
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Hasil Analisis	66
4.2 Pembahasan Hasil	92
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Implikasi Kebijakan	108
5.3 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Tabel Capaian Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022–2024	3
Tabel 2. 1 Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai	16
Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Yang Relevan	37
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	51
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Rotasi.....	53
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Promosi Jabatan.....	55
Tabel 3. 6 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	64
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	69
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	70
Tabel 4. 6 Outer Loadin Pls Algorithm.....	74
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	75
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE	77
Tabel 4. 9 Validitas Diskriminan	77
Tabel 4. 10 Nilai Cross Loading	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4. 12 Nilai R-Square (R^2).....	83
Tabel 4. 13 Hasil F2	85
Tabel 4. 14 Pengaruh Langsung.....	87
Tabel 4. 15 Pengaruh Tidak Langsung	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Teori Hierarki Maslow.....	25
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 3. 1 Hubungan struktural antara X_1 , X_2 dan Y terhadap Z.....	63
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan	73
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	88

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuda Ardianto
NPM : 245241051
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Palembang
Judul Tesis : PENGARUH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

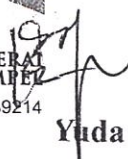
Palembang, Juli 2025

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL

9BDAJX374139214


Yuda Ardianto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam menunjang efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hasibuan (2022), MSDM berfungsi untuk meningkatkan kontribusi produktif pegawai melalui pengelolaan yang tepat terhadap perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penempatan. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia tetapi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan (Anggria, Suryantiningsih & Sakarina, 2025).

Kinerja Pegawai menjadi indikator keberhasilan manajemen organisasi. Kinerja Pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gibson dkk., 2020). Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, rotasi jabatan, promosi, dan motivasi kerja. Pengaruh dari faktor-faktor ini tidak hanya secara langsung tetapi juga dapat dimediasi oleh aspek psikologis seperti motivasi kerja (Rohmana, Wandu &

Nurhikmat, 2024). Salah satu cara organisasi dalam meningkatkan semangat dan keaktifan pegawai adalah melalui rotasi jabatan. Rotasi jabatan merupakan pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain dengan tujuan memperkaya pengalaman, menghindari kejenuhan, serta menciptakan pemahaman yang lebih luas tentang organisasi (Mondy & Martocchio, 2021). Praktik ini dapat memperkuat kompetensi pegawai dan mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih strategis.

Promosi jabatan juga memainkan peran penting dalam manajemen Kinerja Pegawai. Promosi diartikan sebagai perpindahan pegawai ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar (Mathis & Jackson, 2020). Promosi menjadi salah satu bentuk penghargaan atas prestasi kerja, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai. Di sisi lain, promosi yang adil juga menunjukkan profesionalisme organisasi. Sementara itu, Motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Herzberg dalam dua faktor teorinya membedakan motivasi menjadi motivator dan hygiene factors yang keduanya penting dalam menunjang kepuasan kerja serta Kinerja Pegawai (Yukl, 2021). Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kebijakan manajerial (seperti rotasi dan promosi) dengan Kinerja Pegawai..

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan merupakan perpanjangan tangan Bank Indonesia di tingkat daerah yang bertugas menjalankan kebijakan moneter, sistem pembayaran, dan stabilitas sistem keuangan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, Kinerja Pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian target lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai, baik

melalui strategi rotasi dan promosi jabatan maupun peningkatan motivasi kerja, menjadi perhatian penting dalam upaya mendukung efektivitas organisasi. Dalam rangka menilai sejauh mana Kinerja Pegawai telah mendukung pencapaian target strategis, perlu ditinjau data capaian Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan selama tiga tahun terakhir. Data ini mencerminkan seberapa efektif pelaksanaan tugas dan fungsi utama Bank Indonesia di tingkat daerah, serta dapat dijadikan indikator awal dalam mengidentifikasi adanya potensi permasalahan organisasi, termasuk yang berkaitan dengan rotasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja pegawai. Berikut disajikan tabel capaian Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2022 hingga 2024

Tabel 1. 1
Tabel Capaian Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022–2024

Tahun	Sasaran Kinerja Pegawai Utama	Target Kinerja Pegawai	Capaian Kinerja Pegawai	Keterangan
2022	Pelaksanaan fungsi advisory kepada pemerintah daerah	100%	85%	Beberapa rekomendasi kebijakan tidak diimplementasikan secara optimal
	Pengelolaan sistem pembayaran dan pengedaran uang rupiah	100%	88%	Terjadi keterlambatan dalam distribusi uang ke daerah terpencil
	Pengembangan UMKM dan keuangan inklusif	100%	80%	Partisipasi UMKM dalam program pembinaan masih rendah
2023	Pelaksanaan fungsi advisory kepada pemerintah daerah	100%	87%	Koordinasi lintas sektor belum maksimal
	Pengelolaan sistem pembayaran dan pengedaran uang rupiah	100%	90%	Peningkatan penggunaan transaksi non-tunai belum merata

Tahun	Sasaran Kinerja Pegawai Utama	Target Kinerja Pegawai	Capaian Kinerja Pegawai	Keterangan
	Pengembangan UMKM dan keuangan inklusif	100%	82%	Keterbatasan sumber daya dalam mendukung program keuangan inklusif
2024	Pelaksanaan fungsi advisory kepada pemerintah daerah	100%	89%	Implementasi rekomendasi kebijakan masih menghadapi kendala teknis
	Pengelolaan sistem pembayaran dan pengedaran uang rupiah	100%	91%	Infrastruktur pendukung di beberapa wilayah masih terbatas
	Pengembangan UMKM dan keuangan inklusif	100%	85%	Tingkat literasi keuangan masyarakat masih perlu ditingkatkan
Rata – rata capaian			86%	

Sumber : di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh sasaran Kinerja Pegawai utama belum sepenuhnya mencapai target maksimal sebesar 100% dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2022–2024). Meskipun terdapat tren peningkatan dari tahun ke tahun, capaian Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas-tugas strategis oleh pegawai masih belum optimal.

Capaian pada fungsi advisory kepada pemerintah daerah mengalami peningkatan dari 85% di tahun 2022 menjadi 89% di tahun 2024, namun implementasi kebijakan masih menghadapi kendala teknis maupun koordinatif. Hal serupa terjadi pada pengelolaan sistem pembayaran dan pengedaran uang rupiah, yang meskipun telah menunjukkan kemajuan, masih dihadapkan pada tantangan distribusi ke wilayah terpencil dan infrastruktur digital yang belum merata. Sementara itu, pengembangan UMKM dan keuangan inklusif yang merupakan salah satu prioritas BI di daerah, justru menunjukkan capaian yang paling rendah, terutama karena keterbatasan literasi keuangan dan partisipasi pelaku UMKM.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa capaian Kinerja Pegawai belum optimal, hal ini juga berdasarkan evaluasi Kinerja Pegawai internal, masih ditemukan indikasi belum optimalnya Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari belum semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target output per jam kerja. Hal ini dibuktikan dari beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan, menyebabkan keterlambatan dalam alur kerja tim. Selain itu, terdapat pula pegawai yang hasil kerjanya sering kali harus direvisi ulang karena tidak sesuai standar teknis operasional yang telah ditetapkan.

Selain aspek Kinerja Pegawai, terdapat pula fenomena terkait pelaksanaan rotasi jabatan yang belum berjalan optimal. Berdasarkan data yang dihimpun, dari total 67 pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan, hanya 16 orang yang telah mengalami rotasi jabatan, sedangkan sisanya, yaitu 51 orang, belum pernah mengalami rotasi posisi hingga saat ini. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi belum merata dan masih cenderung terbatas pada kelompok tertentu saja.

Fenomena ini diperkuat dengan sejumlah keluhan yang disampaikan oleh pegawai yang telah mengalami rotasi. Beberapa dari pegawai merasa tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang memadai untuk menjalankan tugas di posisi baru yang diberikan. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan baru ini berdampak langsung pada penurunan performa individu pasca-rotasi. Dalam beberapa kasus, pegawai membutuhkan waktu adaptasi yang

cukup panjang untuk memahami tugas-tugas baru, sehingga menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam pencapaian target kerja.

Selain itu, rotasi jabatan yang dilakukan terkesan belum didukung oleh sistem pelatihan atau pembekalan yang memadai sebelum pegawai ditempatkan pada posisi barunya. Hal ini memperbesar potensi disorientasi kerja dan meningkatkan beban mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efektivitas kerja tim dan unit organisasi secara keseluruhan.

Rotasi jabatan sejatinya bertujuan sebagai sarana pengembangan kompetensi, peningkatan pengalaman kerja lintas fungsi, dan pembentukan kaderisasi kepemimpinan. Namun, dalam praktiknya di lingkungan kerja ini, tujuan-tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Minimnya persiapan serta pemetaan kompetensi yang kurang optimal sebelum pelaksanaan rotasi justru menyebabkan rotasi menjadi beban bagi sebagian pegawai, bukan sebagai peluang pengembangan diri.

Fenomena lain yang juga memengaruhi adalah praktik promosi jabatan yang belum sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan objektif. Hal ini terbukti dari beberapa pegawai yang dipromosikan meskipun Kinerja Pegawainya belum menunjukkan pencapaian yang menonjol, sementara pegawai lain yang memiliki prestasi lebih baik justru tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan dan persepsi negatif terhadap sistem penilaian yang ada, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan juga menunjukkan gejala yang mengkhawatirkan. Sebagian pegawai tampak hanya bekerja berdasarkan instruksi atasan tanpa inisiatif lebih dalam menyelesaikan tugas. Beberapa pegawai juga cenderung menghindari tanggung jawab tambahan karena merasa tidak akan mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa baik motivasi dari segi penghargaan maupun pengembangan diri belum menjadi pendorong utama dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *Mediasi* dapat meMediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *Mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan antara lain :

- 1) Masih rendahnya Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target output per jam kerja dan keterlambatan dalam alur kerja tim.
- 2) Kualitas hasil kerja pegawai masih belum memenuhi standar, hal ini dibuktikan dari banyaknya pekerjaan yang harus direvisi ulang karena tidak sesuai dengan standar teknis operasional.
- 3) Capaian Kinerja Pegawai institusi belum optimal selama tiga tahun terakhir, hal ini terlihat dari ketidaktercapaian target 100% pada seluruh sasaran Kinerja Pegawai utama Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Belum optimalnya pelaksanaan rotasi jabatan, hal ini dibuktikan dari beberapa pegawai yang mengeluhkan tidak memiliki keahlian memadai untuk posisi baru yang ditempatinya.
- 5) Kurangnya efektivitas proses rotasi jabatan, hal ini terlihat dari penurunan performa pegawai yang memerlukan waktu adaptasi panjang karena tidak mendapat pelatihan yang memadai.
- 6) Tujuan rotasi jabatan belum sepenuhnya tercapai, hal ini ditunjukkan oleh rendahnya peningkatan kompetensi dan produktivitas pegawai pasca-rotasi.
- 7) Promosi jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada kriteria objektif, hal ini dibuktikan dari adanya pegawai yang dipromosikan meskipun Kinerja Pegawainya belum menonjol.

- 8) Kurangnya keadilan dalam proses promosi jabatan, hal ini terlihat dari pegawai yang memiliki prestasi lebih baik namun tidak mendapatkan kesempatan promosi.
- 9) Promosi jabatan menimbulkan persepsi negatif di kalangan pegawai, hal ini menyebabkan menurunnya kepercayaan terhadap sistem manajemen SDM dan berkurangnya semangat kerja.
- 10) Masih rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari kecenderungan sebagian pegawai bekerja hanya berdasarkan instruksi atasan tanpa inisiatif sendiri.
- 11) Kurangnya dorongan untuk mengambil tanggung jawab tambahan, hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa tidak ada penghargaan atau pengakuan dari pimpinan.
- 12) Penghargaan dan pengembangan diri belum menjadi faktor pendorong utama motivasi, hal ini dibuktikan dari minimnya partisipasi pegawai dalam kegiatan peningkatan kapasitas diri.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Rotasi, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh Rotasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
- 6) Apakah terdapat pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*?
- 7) Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

- 1) Pengaruh Rotasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 6) Pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*.
- 7) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Mediasi*.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan Rotasi dan Promosi Jabatan dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
- 3) Secara teoritis :
 - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Rotasi dan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai.
 - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.