

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (BPN) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), dengan jumlah responden sebanyak 77 karyawan yang diambil menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja, yang berarti penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, yang kemungkinan disebabkan oleh proses adaptasi dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi hubungan antara mutasi kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, mutasi kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan rotasi kerja masih perlu dievaluasi agar lebih efektif.

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of job mutation and job rotation on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at the Regional Office of the National Land Agency (BPN) of West Sumatra Province. This research uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method, involving 77 employees selected through a census technique. The results indicate that job mutation has a positive and significant effect on both employee performance and job satisfaction, implying that proper employee placement based on competence can improve productivity. In contrast, job rotation does not have a significant effect on employee performance or job satisfaction, possibly due to adaptation challenges and mismatches between job roles and employee capabilities. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, but it does not mediate the relationship between job mutation and job rotation on employee performance. Overall, job mutation is the most influential factor in improving employee performance, while job rotation requires further evaluation to enhance its effectiveness.