



Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tanjungpinang

Fadhillah Ditya Arde Putra

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email : fadhillahditya042@gmail.com

Article Info

Article history:

Received December 29, 2025

Revised December 31, 2025

Accepted January 04, 2026

Keywords:

Job Promotion, Job Rotation,
Work Motivation, Employees

ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of job promotion and job rotation on employee work motivation at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tanjungpinang Branch. The subjects in this study consisted of 77 employees who worked at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tanjungpinang Branch. The approach used in this study is quantitative. The primary data source was obtained from questionnaires that were shared directly. The analysis process was carried out using SPSS software version 25. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, including t-test, f-test, and coefficient of determination. Based on the results of hypothesis testing using multiple linear regression statistical approach, the efficiency variable showed the most significant influence. The variables of Job Promotion and Job Rotation contribute significantly to employee Work Motivation, as evidenced by the overall stability value of the partial and simultaneous tests that is less than or equal to 0.05. The results of the **R²** test showed that the two variables had an effect of 65.8%. Meanwhile, the value of 34.2% was influenced by external factors that were not studied in this study.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received December 29, 2025

Revised December 31, 2025

Accepted January 04, 2026

Kata Kunci:

Promosi Jabatan, Rotasi Kerja,
Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tanjungpinang. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 77 karyawan yang bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tanjungpinang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, termasuk uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan pendekatan statistik regresi linear berganda, variabel efisiensi menunjukkan pengaruh paling signifikan. Variabel Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, terbukti dengan nilai stabilitas keseluruhan uji parsial dan simultan yang kurang dari atau sama dengan 0,05. Hasil dari uji **R²** menunjukkan bahwa ke dua variabel berpengaruh sebesar 65,8%. Sementara itu, nilai 34,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

**Corresponding Author:****Fadhillah Ditya Arde Putra**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email : fadhillahditya042@gmail.com**PENDAHULUAN**

Kemajuan usaha suatu negara dipengaruhi oleh dua hal, yaitu sumber kekayaan alam dan Sumber Daya Manusia (SDM). Di antara kedua aspek ini, elemen yang paling krusial dan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah SDM. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terlepas apakah itu berfokus pada produksi barang atau penyediaan jasa, SDM menjadi komponen yang sangat penting (Ansory, 2018). SDM berperan sangat besar untuk sebuah perusahaan. Karyawan/pegawai yang sangat efisien dan mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan perusahaan tersebut .

Dari sejumlah perusahaan, dapat diperhatikan bahwa SDM mempunyai dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Sesuai dengan pendapat Manopo dan rekan-rekan (2018) yang menjelaskan bahwa SDM adalah salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan dalam mewujudkan rencana dan sasaran sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik agar organisasi dapat beradaptasi dalam meningkatkan daya saing, menghadapi berbagai tantangan di masa depan, serta menciptakan motivasi kerja yang tinggi terhadap tenaga kerja nya. Menyadari akan perlunya pengelolaan SDM dalam meraih tujuan organisasi, maka manajemen perusahaan dan pimpinan harus berusaha untuk meningkatkan konsentrasi pegawai dengan memberikan mereka dorongan atau semangat dalam bekerja.

Menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung agar dapat menciptakan motivasi kerja yang baik bagi pegawai nya. Nopri Apriansah (2023) menyatakan bahwa untuk memperbaiki kualitas SDM, manajemen perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dari pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap keberhasilan pada sebuah perusahaan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya adalah dengan menerapkan metode promosi jabatan serta rotasi pekerjaan. Kedua pendekatan ini diterapkan untuk memperbaiki SDM, dengan tujuan menciptakan proses regenerasi, sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi.

Dalam industri perbankan di Indonesia sekarang ini berkembang dengan pesat, sehingga persaingan antar bank semakin ketat. Untuk dapat bersaing, bank perlu sumber daya manusia yang berkualitas dengan motivasi kerja yang tinggi. Bank BNI sebagai salah satu bank umum pemerintah berupaya meningkatkan kinerja melalui berbagai kebijakan sumber daya manusia, antara lain dengan promosi jabatan dan rotasi kerja. Namun, terdapat indikasi bahwa tidak semua karyawan merasakan dampak yang positif dari kebijakan tersebut terhadap motivasi kerja mereka. Hal ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan Bank BNI Tanjungpinang.

Berdasarkan Observasi awal ada beberapa fenomena yang ter identifikasi di mana



terbatasnya waktu adaptasi yang diberikan kepada pegawai untuk beradaptasi dengan posisi baru, yang berdampak pada kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab di tempat yang baru. Proses penyesuaian ini harus dilakukan secara mandiri oleh seorang pegawai. Selain itu, ada tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab baru, sehingga mereka lebih memilih untuk kembali ke area yang sudah mereka kuasai. Adanya rasa bosan atau jemu terhadap karyawan disebabkan karena pekerjaan yang bersifat monoton, sehingga mereka perlu untuk mendapatkan keterampilan baru dari unit pekerjaan yang lain.

Pernyataan Siagian (2020), kalau promosi jabatan ialah peluang buat maju, dan bisa mendorong karyawan untuk jadi lebih baik serta lebih semangat untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Bagi Widayastuti serta Palupiningdyah (2018), promosi jabatan ialah prosedur memindahkan karyawan dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, yang menyebabkan adanya kenaikan pangkat, tanggungjawab, wewenang, serta pemasukan. Promosi jabatan dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih keras dalam meningkatkan keahlian mereka. Dengan dilakukannya promosi jabatan, karyawan merasa mempunyai semangat yang lebih besar buat meningkatkan kinerja mereka. Tidak hanya itu, promosi jabatan bisa meningkatkan keyakinan diri serta rasa puas terhadap pekerjaan seorang karyawan, sehingga bisa berpengaruh pada aktivitas serta efisiensi kerja.

Secara universal, promosi jabatan ialah pemindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, dengan kenaikan tanggungjawab, status, wewenang, serta kompensasi yang lebih baik. Promosi jabatan dinilai sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja, komitmen dan tingkat produktif karyawan dalam suatu organisasi. Di sisi lain, rotasi kerja juga berdampak positif pada motivasi kerja. Dengan terdapatnya rotasi kerja, seorang karyawan mempunyai peluang buat mengembangkan keterampilan baru serta memperluas pengalaman mereka dalam bermacam posisi. Tidak hanya itu, rotasi kerja bisa membantu pegawai buat menciptakan posisi yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, sehingga bisa meningkatkan motivasi serta prestasi kerja mereka.

Rotasi kerja mempersiapkan pegawai untuk lebih menguasai serta paham apa yang wajib dikerjakan di tempat yang baru, sedangkan promosi jabatan memberikan peluang kepada pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menggapai hasil yang maksimal. Dari penelitian Nugraha serta Kismanti(2023), menjelaskan bahwa rotasi kerja ialah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain dalam organisasi yang sama, dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, keahlian, serta pengalaman. Begitu pula dalam penelitian Setyawati serta Yuniawan (2023), di mana rotasi kerja di definisikan sebagai proses pengembangan karier dari karyawan, yang dilakukan dengan cara memindahkannya pada waktu tertentu dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam organisasi yang sama, yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas serta menghindari kejemuhan.

Berdasarkan dari beberapa definisi, rotasi kerja merujuk pada pemindahan pegawai dari satu unit ke unit lain di dalam organisasi yang sama, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi, serta menghindari kebosanan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Rotasi kerja dipandang sebagai salah satu metode dalam manajemen SDM yang sangat diperlukan agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Sunyoto (2023) menjelaskan motivasi kerja adalah suatu cara dari pengembangan semangat individu agar dapat secara aktif memanfaatkan keterampilan dan keahliannya untuk mewujudkan rencana dan sasaran organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja adalah antusias-



atau semangat yang digunakan setiap karyawan untuk bekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Martoyo (2000), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk bekerja atau sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi kerja ialah salah satu hal yang bisa berpengaruh pada perilaku manusia. Motivasi disebut juga dengan dorongan, keinginan, dan dukungan untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan. Hal ini dapat mengarahkan dan memberi motivasi pada seseorang untuk bertindak dalam melakukan sesuatu agar bisa mencapai hasil yang optimal (Andika 2019).

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel semua karyawan pada bank BNI Cabang Tanjungpinang, Populasi nya adalah seluruh karyawan bank BNI Cabang Tanjungpinang yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel 77 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner kepada responden, serta wawancara singkat dengan manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai kebijakan promosi jabatan dan rotasi kerja. Adapun Variabel Penelitian yang digunakan adalah promosi jabatan (X1) dan rotasi kerja (X2) dan motivasi kerja (Y). Data yang diperoleh di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh promosi jabatan, rotasi kerja, terhadap motivasi kerja. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik memastikan data yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebagian besar responden adalah perempuan (51%), berusia antara 20-35 tahun (47%), memiliki pendidikan srata satu (83%), dan memiliki masa kerja 2-15 tahun (64%). Uji Validitas dan Reliabilitas: Semua butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.70 . pada uji asumsi klasik data memenuhi syarat normalitas, tidak terdapat multikolinearitas, heterokedastisitas serta autokorelasi. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1,723 + 0,421 (X1) + 0,550 (X2) + e$. Pada uji t, variabel promosi jabatan (X1) memiliki nilai t hitung = 3,626 dengan nilai sig = 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima, sedangkan variabel rotasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung = 5,899 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Pada uji F : Nilai F hitung = 74,104 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Terakhir pada uji koefisien determinasi terlihat nilai $R^2 = 0,658$ yang berarti 65,8% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan rotasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BNI Cabang Tanjungpinang. Ini berarti



semakin baik sistem promosi jabatan yang diterapkan, maka motivasi kerja karyawan cenderung meningkat.

Menurut Hasibuan (2018), promosi jabatan merujuk pada peralihan dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, disertai dengan tanggung jawab, hak, status, dan pendapatan yang lebih besar. Siagian (2022) menjelaskan bahwa promosi jabatan ialah suatu kegiatan pemindahan pegawai dari posisi satu ke posisi yang lebih tinggi, yang umumnya disertai oleh tugas, tanggung jawab, kekuasaan, dan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi sebelumnya.

Sejalan dengan penelitian Setiawan (2018), menemukan bahwa promosi jabatan menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif pada motivasi kerja karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan di mana promosi jabatan memberikan tantangan dan tanggung jawab baru yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Begitu juga dengan penelitian Putra *et al.* (2020) dimana motivasi kerja karyawan pada BPD Sumatra Selatan dan Bangka Belitung KCP Lembang semakin tinggi karena adanya promosi jabatan. Sehingga promosi jabatan dapat memberikan tantangan baru, tanggung jawab yang lebih besar, dan peluang untuk mengembangkan kemampuan diri, yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Analisis Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BNI Cabang Tanjungpinang. Artinya jika terjadi peningkatan rotasi kerja maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Dalam konteks ini, pegawai tidak hanya mulai memahami peranan serta tanggung jawab baru, tetapi juga bersiap menghadapi beragam hambatan dan kesulitan yang berbeda dari tanggung jawab sebelumnya. Pergantian posisi juga berperan penting bagi institusi untuk meningkatkan dorongan kerja staf dan mencegah timbulnya rasa jemu dengan memberikan peluang untuk berpindah tugas atau jabatan. Dengan demikian, hal ini dapat menambah semangat, memperluas interaksi, melatih kemampuan beradaptasi, serta mengembangkan kompetensi tenaga kerja.

Rotasi jabatan menjadi sarana dalam pencapaian peningkatan performa pekerja agar keberlangsungan aktivitas operasional organisasi tetap terjaga. Pelaksanaan rotasi jabatan dalam suatu lembaga/instansi bertujuan menilai capaian kerja personel, terutama ketika mereka mengalami kejemuhan atau kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut penelitian Widayastuti dan Palupiningdyah (2018), rotasi jabatan diartikan sebagai proses pemindahan seseorang dari satu peran ke peran lain sesuai otoritas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan rencana serta target usaha. Dari penelitian Megantara *et al.*, (2019), Sularwan & Santoso (2020) dan Arfiono & Hidayat (2022) jelas bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan . Ketika karyawan mengalami rotasi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi karena mendapatkan pengalaman yang baru dan tantangan yang berbeda.



Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Bersumber pada analisis data yang dilakukan, bisa dilihat bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, di mana apabila terjadi peningkatan promosi jabatan dan rotasi kerja, maka terjadi juga peningkatan terhadap motivasi kerja karyawan pada BNI Cabang Tanjungpinang, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berkontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pegawai yang berkinerja baik artinya mampu mengerjakan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan sebelumnya oleh manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sutrisno (2020) pada karyawan Bank Syariah Indonesia menemukan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu juga studi yang dilakukan oleh Santoso *et al.* (2020) pada karyawan PT Telkom Indonesia yang mengungkapkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Rahmawati dan Wibowo (2021) melakukan penelitian pada karyawan perusahaan manufaktur di Indonesia juga menemukan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sejalan juga dengan studi yang dilakukan oleh Suryanto dan Muhamir (2022) pada karyawan perbankan konvensional di Indonesia mengungkapkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja adalah faktor penting yang dapat diterapkan manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif dan keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin besar kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, maka semakin tinggi motivasi mereka dalam bekerja dan mengembangkan karier nya Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini kesempatan rotasi kerja yang diberikan pada karyawan mampu mengurangi kejemuhan kerja, meningkatkan wawasan , serta menambah pengalaman dan keterampilan, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan tugas di tempat yang baru. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa, variabel promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini artinya jika pelaksanaan promosi jabatan dan rotasi kerja yang dilakukan dengan tepat dan benar, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara maksimal. Dari hasil SPSS yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah sangat kuat.



Saran

Diharapkan manajemen dalam perusahaan sebaiknya meningkatkan program promosi jabatan dengan memperhatikan aspek kepemimpinan dan penghargaan agar dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan secara optimal. Pelaksanaan rotasi kerja perlu ditingkatkan secara terstruktur tidak secara acak, agar tidak menimbulkan kejemuhan, dan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, rotasi menjadi saran pembelajaran, bukan beban bagi karyawan. Berikan pelatihan dan pengembangan karier. Supaya promosi dan rotasi berpengaruh secara optimal maka BNI perlu memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan baru pada posisi atau divisi yang berbeda. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan evaluasi kinerja yang tepat sebagai pendukung utama motivasi kerja dan promosi jabatan. Penelitian ini memiliki nilai guna sebagai referensi ilmiah yang dapat memperluas pengetahuan dan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan pada disiplin serupa di waktu mendatang. Penelitian ini terbatas pada sampling yang tidak dapat di generalisir, karena populasi yang digunakan menggunakan *purposive sampling* dan pengujian dilakukan pada karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjungpinang. Selain itu, penelitian ini masih terbatas pada penggunaan variabel yang cenderung mencari dampak langsung. Tidak menggunakan pendekatan *intervening* dan pendekatannya tidak menggunakan multivariat analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, HAL Fadjar. Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
- Manopo, C.(2018). *Majemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Mangkunegara, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugraha, E. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Kota Parepare.
- Palupiningdyah, Widyastuti, (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karier, dan Lingkungn Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Maju Setia, PT. Asian Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1-13.
- Setyawaty, (2020). Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



pada PT. Pos Indonesia (Persero).

Siagian, D. (2018). *Motivasi Kerja dan Produktivitas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Siagian, S.P. (2022) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sudarmanto, S. (2021). *Merode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta:PT. Andi Offset.

Sutrisno, E. (2020) .*Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Robins, S.P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (Edisi ke-17). Jakarta
Salemba Empat.

Peraturan Direksi Bank BNI Nomor 01/Dir/2022 tentang Kebijakan Promosi dan Rotasi Karyawan