

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peranan penting bagi sebuah organisasi Jalaludin, A., & Oktavianti, (2024a). Manusia dan organisasi merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling mempunyai ketergantungan satu sama lain. Perusahaan sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia yang handal sebagai pusat penggerak utamanya agar dapat bersaing dengan maksimal. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka dibutuhkan peran organisasi perusahaan dalam membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak Sumber Daya Manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila Sumber Daya Manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat Adha et al., (2019). Menurut Jalaludin, A., &

Oktavianti, (2024), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai dengan adanya dukungan dari pimpinan organisasi perusahaan dengan ikut serta memberikan arahan terhadap karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah rotasi kerja. Pekerjaan yang sifatnya secara rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja.

Rotasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rotasi kerja berguna untuk memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan dan rotasi kerja juga berguna mengisi kekosongan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Santosa & Ariyanto, (2021) rotasi kerja adalah proses dimana seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain, proses ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan menambah nilai bagi perusahaan. Sedangkan menurut Hudiyah & Syaodih, (2022) rotasi kerja merupakan proses perpindahan pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja serta mengurangi kebosanan atau kejenuhan karena tanggung jawab pekerjaan yang berbeda. Kelebihan dari rotasi kerja itu sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seseorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Selain itu kelemahan Rotasi Kerja adalah dapat menghambat kinerja dalam perusahaan karena karyawan

mempelajari lagi keterampilan dan pekerjaan barunya. Maka dari perusahaan atau instansi harus benar-benar melakukan rotasi kerja berdasarkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Simamora & Sihombing, (2023), menyatakan bahwa rotasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan temuan penelitian terdahulu oleh (Nasution et al., 2022 ; Hudyah & Syaodih, 2022 ; Hapsari & Laura, 2022 ; Sutrisna et al., 2018; Alafraq, 2024) yang mengemukakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin baik rotasi kerja dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Namun disisi lain terdapat temuan yang mengemukakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Santosa and Ariyanto 2021)

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Menurut (Azis and Arif 2023) Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan seorang karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan karir dipusahaan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan pada perusahaan. Proses dimana individu meningkatkan kompetensi pekerjaan mereka merupakan bagian dari pengembangan karir suatu karyawan. Hal ini tidak semata mata tentang mencapai posisi yang lebih tinggi, tetapi berfungsi sebagai pendorong atau motivasi untuk maju (Agustina, Kusuma, and

Abadiyah 2024). Program pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena dalam proses jangka panjang mampu meningkatkan kemampuan karyawan. (Jalaludin, A., & Oktavianti 2024b) menyatakan bahwa pengembangan karir berkontribusi dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan temuan penelitian terdahulu (Maharani & Sanjaya, 2023); Agustina, 2024 ; Sulistyorini, 2015 ; Sari & Rahyuda, 2022) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin baik pengembangan karir dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun disisi lain ada temuan yang mengemukakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Darmawan & Anggelina, (2022)

Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula motivasi dalam bekerja. Menurut (Gunawan et al, 2020) motivasi merupakan suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Sehingga dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jobdesk masing-masing dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan dalam

suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan sebagai tolak ukur dalam berkembangnya suatu perusahaan. (Gunawan et al. 2020) mengemukakan bahwa motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu (Krismonia et al., 2024 ; Maharani et al., 2023 ; Sukidi and Wajdi, 2017 ; Safitri, 2024 ) yang mengemukakan bahwa motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Namun disisi lain ada temuan yang mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hapsari and Laura, 2022 ; Adha et al, 2019)

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi di PT BPR Mulyo Raharjo yang bergerak dalam bidang Perbankan. Sebagai instansi yang mewujudkan pelayanan maksimal terhadap masyarakat dalam administrasi perbankan, PT BPR Mulyo Raharjo harus menciptanya pelayanan yang efektif dan efisien dalam proses perbankan. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas yang diinginkan dari aparatur maka perlu adanya proses pengembangan sumber daya manusia yang baik seperti pendidikan dan pelatihan yang sesuai Peraturan pelayanan perbankan yang ada. Peneliti tertarik untuk memilih meneliti objek ini karena terdapat fenomena rotasi kerja, pengembangan karir, dan motasi kerja yang menurun tetapi hasil pada kinerja karyawan bagus.

Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT BPR Mulyo raharjo diketahui bahwa ada beberapa cabang instansi yang tersebar di kabupaten magetan. Berikut merupakan data karyawan BPR Mulyo Raharjo yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan**

No	BPR Bank Daerah	Bagian	Jumlah
1	<b>Mulyo Raharjo Pusat Magetan</b>	Bagian Umum	8
		Bagian Keuangan	15
		Bagian Perkreditan	17
2	<b>Cabang Mulyo Raharjo</b>	Bagian Umum	5
		Bagian Keuangan	7
		Bagian Perkreditan	13
3	<b>Kas Pembantu</b>	Bagian Umum	1
		Bagian Keuangan	2
		Bagian Perkreditan	4
<b>JUMLAH</b>			72

Sumber : BPR Mulyo Raharjo, 2024

Berdasarkan pada data tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Mulyo Raharjo dipisahkan berdasarkan bagiannya masing-masing antar karyawan dengan bagian yang berbeda guna untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, terkadang kinerja karyawan PT BPR Mulyo Raharjo mengalami fluktuasi. Adapun penilaian kinerja di PT BPR Mulyo Raharjo dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1. 2 Data Penilaian Kerja PT BPR Mulyo Raharjo Magetan**

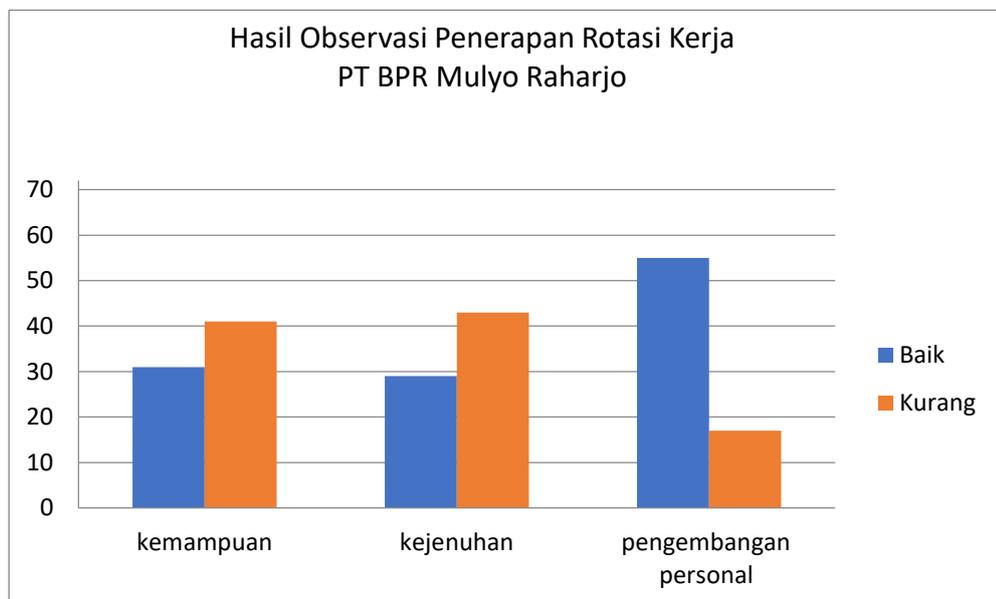
Tahun	Inisiatif	Penilaian Kinerja			Rata-Rata Nilai
		Pelayanan Nasabah	Ketepatan Waktu	Kerjasama Tim	
2021	72	78	78	79	76
2022	71	80	76	78	76
2023	83	82	86	81	83

Sumber : HRD PT BPR Mulyo Raharjo, 2023

Berdasarkan pada data tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan mengalami kenaikan kinerja dari tahun 2021 ke 2023, dari segi kualitas karyawan PT BPR Mulyo Raharjo sudah mengalami kenaikan padahal disisi lain ada banyaknya permasalahan bahkan aduan terkait pelayanan karyawan PT BPR Mulyo Raharjo kurang maksimal terhadap nasabahnya, Hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa jenuh sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan system rotasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai. Namun disisi lain penerapan sistem rotasi dapat menjadi boomerang bagi PT BPR Mulyo Raharjo. Hal ini disebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ada beberapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi dan pekerjaannya, sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi. Baik itu mengalami promosi, mutasi, maupun demosi, karyawan yang tidak siap dengan perubahan itu secara otomatis akan menurunkan semangat kerja dan motivasi terhadap perusahaan, bahkan dapat berpotensi menyebabkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang mengganggu kelangsungan PT BPR Mulyo Raharjo

Permasalahan dari segi rotasi kerja, sistem desain kerja karyawan ini digunakan oleh PT BPR Mulyo raharjo guna mengisi kekosongan pekerjaan karyawan yang sudah pensiun dan memperluas pemahaman pekerjaan tentang

pekerjaan yang karyawan lain kerjakan. Rotasi kerja yang dilakukan pada Bagian Perkreditan dan bagian keuangan yang dimana bagian tersebut pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat yang ditemukan bahwa terdapat fenomena rotasi yang dilakukan oleh PT BPR Mulyo Raharjo tidak sesuai yang diharapkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat adanya karyawan yang tidak memahami dengan pekerjaan barunya yang menyebabkan lamban dan kurang teliti melakukan pekerjaannya yang menimbulkan permasalahan dengan kinerja karyawan tersebut seperti dalam pelayanan masyarakat masih ditemukan banyak komplek masyarakat terkait pelayanan yang kurang maksimal. Ini disebabkan perusahaan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut. Adapun hasil dari penerapan rotasi kerja yang bisa dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 1. 1 Hasil Observasi Penerapan Rotasi Kerja PT BPR Mulyo Raharjo Magetan

Sumber: PT. BPR Mulyo Raharjo, 2024

Berdasarkan hasil gambar 1.1 dijelaskan bahwa penerapan rotasi kerja yang dilakukan oleh karyawan kurang sesuai apa yang diminta oleh instansi. Terdapat 31 karyawan yang tergolong baik pada kemampuan kerja, 41 karyawan tergolong kurang dalam kemampuan kerja. Kemampuan karyawan dapat dilihat angka kekurangan masih dikatakan tinggi hal ini yang menyebabkan kurang efektif dalam penerapan rotasi kerja. Pada kejenuhan 29 karyawan tergolong baik, 43 karyawan tergolong kurang baik dalam kejenuhan. Dalam pengembangan personal terdapat 55 karyawan tergolong baik, dan 17 karyawan tergolong kurang. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, PT BPR Mulyo Raharjo perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Pengembangan karir PT BPR Mulyo Raharjo mempunyai beberapa program pengembangan karir antara lain kegiatan

pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, promosi jabatan bagi karyawan dan mutasi karyawan. Adanya promosi jabatan tersebut sesuai dengan penilaian terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan. Setiap daerah menerapkan sistem promosi jabatan kepada karyawan yang dianggap berkontribusi dalam kinerjanya. Adapun jumlah karyawan yang melakukan promosi jabatan di PT BPR Mulyo Raharjo:

**Tabel 1. 3 Promosi Jabatan Karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Magetan**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Dipromosikan	Bagian Yang Dipromosikan
1	2018	5	<i>Perkreditan- Keuangan</i>
2	2019	2	<i>Keuangan</i>
3	2020	6	<i>Perkreditan- Keuangan</i>
4	2021	2	<i>Keuangan</i>
5	2022	1	<i>Umum</i>

Sumber : PT BPR Mulyo Raharjo, 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa promosi yang dilakukan PT BPR Mulyo Raharjo selama 5 tahun terakhir. Tahun 2018 terdapat 5 orang karyawan, tahun 2019 terdapat 2 orang karyawan yang dipromosikan dari keuangan, tahun 2020 terdapat 6 orang karyawan yang dipromosikan dari perkreditan-keuangan, tahun 2021 terdapat 2 orang karyawan yang dipromosikan dari *keuangan* dan tahun 2022 terdapat 1 orang karyawan yang dipromosikan dari bagian *umum*. Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh peneliti dari PT BPR Mulyo Raharjo, adanya pengembangan karir berupa promosi yang dilakukan di PT BPR Mulyo Raharjo tersebut terjadi berdasarkan dari berbagai tingkat pertimbangan seperti pengalaman dan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut dalam perusahaan.

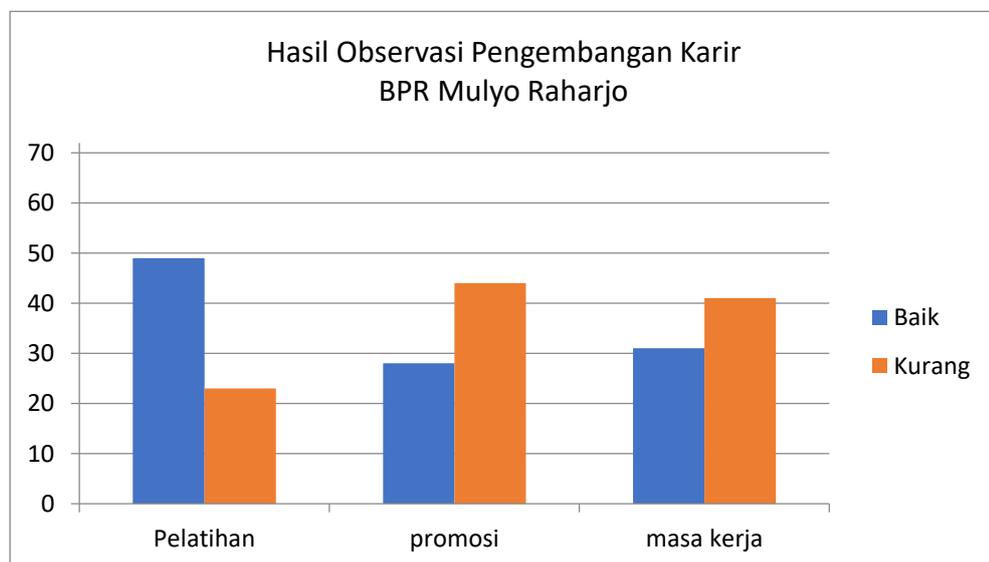
Pengembangan karir karyawan yang dilakukan di PT BPR Mulyo Raharjo Magetan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1. 4 Jangka Waktu Promosi PT BPR Mulyo Raharjo Magetan**

No	Jabatan	Waktu Promosi
1	Umum	3 Tahun Sekali
2	Keuangan	3 Tahun Sekali
3	Perkreditan	2 Tahun Sekali

Sumber : PT BPR Mulyo Raharjo, 2023

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir karyawan PT BPR Mulyo Raharjo Madiun memiliki 3 jabatan yang tertinggi hingga terendah dari sebagian jabatan yang lainnya yaitu jabatan umum dipromosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan keuangan di promosikan lama waktu 3 tahun sekali. Jabatan perkreditan di promosikan 2 tahun sekali.



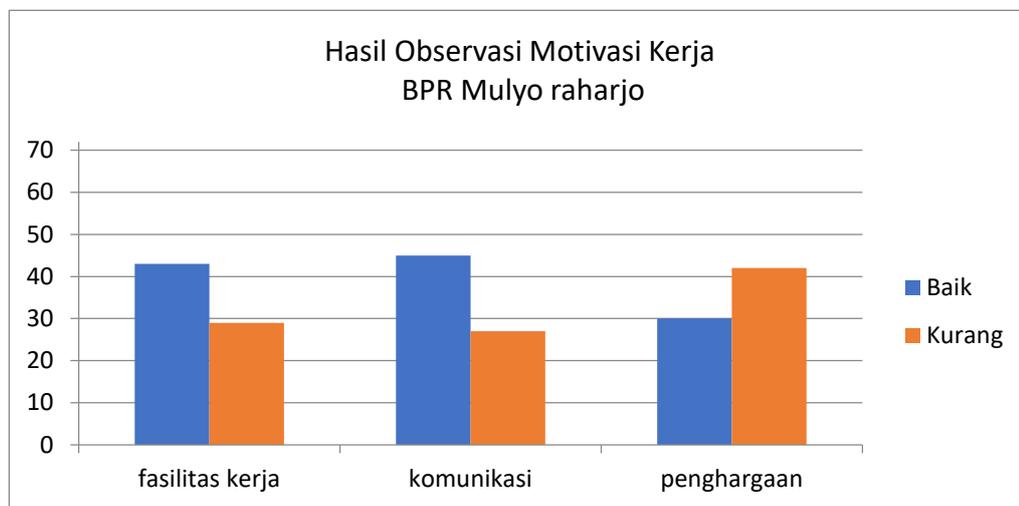
Gambar 1. 2 Hasil Observasi Pengembangan Karir PT BPR Mulyo Raharjo

Sumber : PT BPR Mulyo Raharjo Magetan, 2024

Berdasarkan hasil grafik 1.2 dijelaskan bahwa 49 karyawan tergolong baik, 23 karyawan tergolong kurang dalam pelatihan. Pada promosi terdapat 28 karyawan tergolong baik, dan 44 tergolong kurang. Dan pada masa kerja

terdapat 31 tergolong baik, 41 karyawan tergolong kurang. Fenomena yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun, belum mendapatkan promosi jabatan baru, sehingga karyawan tersebut merasa karirnya tidak berkembang. Tetapi, karyawan yang baru di mutasi dari cabang lain ke kantor PT BPR Mulyo raharjo dalam kurun 1 tahun bekerja sudah di promosikan dari Costumer Service Unit ke Back Office. Karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun dan sudah mempunyai pengalaman pekerjaan, belum mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut membuat karir karyawan belum sepenuhnya berkembang. Pengembangan karir yaitu penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. Demikian pula sebaliknya, jika kinerja turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karir atau tidak memperoleh kenaikan karir. Kenaikan karir seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat.

PT BPR Mulyo Raharjo perlu menerapkan pemberian motivasi karena disinilah letak pentingnya meningkatkan motivasi kepada para karyawan dalam setiap unit kerja. Agar karyawan tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang miliknya, dan diharapkan bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaannya itu sesuai yang diinginkan perusahaan. Adapun bentuk motivasi kerja yang dilakukan oleh PT BPR Mulyo Raharjo.



Gambar 1. 3 Hasil Observasi Motivasi Kerja PT BPR Mulyo Raharjo

Sumber : BPR Mulyo Raharjo, 2024

Dari grafik 1.3 terdapat 43 karyawan tergolong baik, 29 karyawan tergolong kurang dalam fasilitas kerja. Pada komunikasi terdapat 45 karyawan tergolong baik, dan 27 karyawan tergolong kurang. Pada penghargaan terdapat 30 karyawan tergolong baik, dan 42 karyawan tergolong kurang. Diatas menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja yang diterapkan belum dikatakan maksimal, maka dari itu peningkatan motivasi disini dikatakan penting. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer maka harus membagi-bagi tugas kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja itu. Perhatian yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi juga belum sesuai dengan kebijakan dari unit tersebut. Walaupun upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi berpengaruh terhadap prestasi para karyawan.

PT BPR Mulyo Raharjo senantiasa memberikan sebuah inovasi dan pengalaman kerja bagi karyawannya melalui rotasi pekerjaan dan diharapkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan semakin dilatih untuk

meningkatkan kemampuan kerja individualnya agar karyawan dapat mencapai hasil yang ingin dicapai. Selain itu menciptakan Motivasi yang positif adalah hal yang sangat penting untuk kepribadian karyawan, agar karyawan selalu memiliki harapan untuk selalu bekerja dan nyaman dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh penelitian Simamora & Sihombing (2023), yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN Doloksanggul. Penelitian lain yang dilakuakn oleh Jalaludin & Oktavianti (2024), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil judul yang berkaitan dengan **“Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan”**

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ini terdapat batasan masalah yang bertujuan untuk menghindari permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variable yang digunakan meliputi Rotasi Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Mulyo Raharjo Magetan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya kontrol diri dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

## 3. Manfaat Empiris

### a. Perusahaan

Manfaat dan penelitian di dalam perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.

### b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

### c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian

ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.