

Nomor Registrasi: 041/Adpend-Skripsi/PK.03.08/2024

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh:

Cinta Aghniya Edina Putri

NIM. 2004332

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2024

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

Oleh
Cinta Aghniya Edina Putri
NIM. 2004332

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

© Cinta Aghniya Edina Putri
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2024

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lain tanpa izin penulis

HALAMAN PENGESAHAN
CINTA AGHNIYA EDINA PUTRI

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I

Dr. Hj. Cicih Sutarsih, M. Pd

NIP. 19700929 199802 2 001

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA

NIP. 920200919500802101

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia

Dr. Sururi, M. Pd

NIP. 19701109 199802 1 001

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Oleh:

Cinta Aghniya Edina Putri

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari penemuan sebuah fenomena yaitu para pegawai mengalami kejenuhan terhadap pekerjaannya serta keahlian yang kurang sesuai dengan penempatan pegawai yang ditetapkan sehingga menyebabkan penurunan kinerja akibat penyelesaian kerja yang tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik yang digunakan sebagai alat pengumpul data yaitu kuesioner yang disebar kepada 70 responden. Analisis perhitungan menggunakan bantuan *Microsoft Excel* 2019 dan aplikasi *IBM SPSS 25.0 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan *Weight Mean Score* (WMS), variabel rotasi kerja memperoleh hasil sebesar 3,2 dengan kategori sangat baik dan variabel kinerja pegawai memperoleh hasil 3,4 dengan kategori sangat baik. Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara variabel rotasi kerja dan variabel kinerja pegawai memperoleh hasil yang positif dengan hubungan yang cukup berpengaruh antara kedua variabel. Pada hasil uji signifikansi mendapatkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Rotasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 21,8%. Kemudian, pada hasil uji regresi menunjukkan persamaan $26,740 + 0,463X$ yang artinya pada setiap peningkatan satu poin dalam variabel Rotasi Kerja maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,463 pada Kinerja Pegawai. Simpulan dari penelitian ini yaitu Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Rotasi Kerja

**THE EFFECT OF JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT CENTER**

by:

Cinta Aghniya Edina Putri

ABSTRACT

This research began with the discovery of a phenomenon where employees experience job dissatisfaction and skills mismatch due to improper job placements, resulting in decreased performance as tasks are not completed as targeted. The aim of this study is to determine the extent of the effect of job rotation on employee performance at the Human Resources Development Center. The research adopts a quantitative approach with a descriptive method. Data collection utilized questionnaires distributed to 70 respondents. Analysis was conducted using Microsoft Excel 2019 and IBM SPSS 25.0 for Windows. Based on Weight Mean Score (WMS) calculations, job rotation scored 3.2, categorized as very good, while employee performance scored 3.4, also categorized as very good. Correlation coefficient calculations showed a positive result, indicating a significant relationship between job rotation and employee performance. The significance test results were found to be significant. Based on the coefficient of determination, job rotation influences employee performance by 21.8%. Regression analysis yielded the equation $26.740 + 0.463X$, indicating that for each one-point increase in job rotation, there is a corresponding increase of 0.463 in employee performance. In conclusion, this research confirms that job rotation has a positive and significant impact on employee performance at the Human Resources Development Center.

Keywords: Employee Performance, Job Rotation

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Konsep Dasar Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11

2.1.1.3	Indikator Kinerja	13
2.1.1.4	Penilaian Kinerja	14
2.1.1.5	Syarat dan Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.1.2	Konsep Rotasi Kerja	18
2.1.2.1	Pengertian Rotasi Kerja	18
2.1.2.2	Prinsip Dasar Rotasi Kerja	19
2.1.2.3	Indikator Rotasi	20
2.1.2.4	Manfaat dan Tujuan Rotasi	23
2.1.2.5	Sebab dan Alasan Rotasi	24
2.2	Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3	Penelitian Terdahulu	27
2.4	Kerangka Berpikir	30
2.5	Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Desain Penelitian	33
3.1.1	Metode Penelitian	33
3.1.2	Pendekatan Penelitian	34
3.1.3	Prosedur Penelitian	34
3.2	Partisipan dan Lokasi	36
3.2.1	Partisipan	36
3.2.2	Lokasi Penelitian	36
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	37
3.4	Instrumen Penelitian	38
3.4.1	Langkah-Langkah Penyusunan Instrumen	39

3.4.2	Kisi-Kisi Penelitian	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.1	Uji Coba Instrumen	44
3.5.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	44
3.5.1.2	Uji Reliabilitas Instrumen	47
3.5.2	Analisis Data	49
3.5.2.1	Seleksi Data	49
3.5.2.2	Klasifikasi Data	50
3.6	Pengolahan Data.....	50
3.6.1	Menghitung Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (<i>Weight Mean Score</i>).....	50
3.6.2	Mengubah Data Mentah Menjadi Data Baku.....	51
3.7	Pengujian Persyaratan Analisis	52
3.7.1	Uji Normalitas	52
3.7.2	Uji Linearitas.....	54
3.8	Uji Hipotesis Penelitian.....	55
3.8.1	Analisis Koefisiensi Korelasi.....	55
3.8.2	Uji Signifikansi Korelasi.....	56
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi	57
3.8.4	Uji Regresi Sederhana.....	58
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1	Temuan Penelitian	61
4.1.1	Analisis Data	61
4.1.2	Seleksi Data.....	61
4.1.3	Klasifikasi Data.....	62
4.1.4	Pengolahan Data.....	63

4.1.4.1 Hasil Perhitungan Uji Kecenderungan Umum Rata-Rata Skor	63
4.1.4.2 Mengubah Skor Mentah menjadi Skor Baku	74
4.1.5 Uji Persyaratan Analisis	75
4.1.5.1 Uji Normalitas	76
4.1.5.2 Uji Linearitas	77
4.1.6 Uji Hipotesis Penelitian	78
4.1.6.1 Analisis Koefisien Korelasi	78
4.1.6.2 Uji Tingkat Signifikansi Korelasi	79
4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi	80
4.1.6.4 Uji Regresi Linear Sederhana	81
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.2.1 Deskripsi Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	83
4.2.2 Deskripsi Rotasi Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	86
4.2.3 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	88
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	92
5.1 Simpulan	92
5.2 Implikasi	93
5.3 Rekomendasi	93
5.3.1 Bagi Lembaga	94
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	100

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Adilla, S., & Budiono. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 302-311.
- Akdon, & Hadi:dkk. (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNHAR MEDAN*, 214-262.
- Anadiyah, N., & Hidayati, R. (2023). Dampak Rotasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. POS Indonesia Malang. *Journal of Management Creative Business (JMCBUS)*, 193-205.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Auliya, W., & Adji, W. (2023). Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Utama Kota Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 1114-1123.
- Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (Penyusun). (2018). *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Sumedang: Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flippo, E. (2017). *Manajemen Personalialia. Jilid 2 Edisi 6*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S., Maulana, R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. (2020). *Perluakah Rotasi dan Promosi Jabatan?* Sidoarjo: UMSIDA Press.

- Juita, M. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *COMSERVA*: , 50-62.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & al, e. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Maidy, E., & Dirbawanto, D. (2022). Analisis Penerapan Rotasi Kerja dalam Pengembangan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia -KCU Medan. *Jurnal of Social Research (JOSR)*, 877-886.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Prosdakarya.
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 2738-2747.
- Nasution, M., Novarika, W., & Sibuea, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 91-94.
- Olivia, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2019). Pengaruh Rotasi, Mutasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau. *Jurnal Economica*, 494-504.
- Osman & Aljabar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. 232-243.
- Priadana, S. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Rahmawati, R., & Kurnia, M. (2017). The Effect of Job Rotation, Compensation, and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. *URECOL*, 377-390.

- Ramadhan, A. R., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 799-810.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 35-47.
- Robbins, S. P. (2012). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnissah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawati, D., & Nur, I. (2014). Pengaruh Rotasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Rasen Sentani Kabupaten Jayapura. *Jurnal FuturE*, 75-80.
- Sutrisna, I., Zenju, N., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi. *jurnal GOVERNANSI*, 11-19.
- Suwindia, & Wati. (2021). *Kinerja Pegawai*. Singaraja: Mpu Kuturan Press.
- Syadam, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Toko Buku Gunung Agung.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 110-116.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Website Resmi PPSDMA. <https://ppsdmaparatur.esdm.go.id>

Sumber Undang-Undang:

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi Sumber Daya Mineral.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.