

**PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT ABSENSI, DAN
ROTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK
NAVIGASI KELAS I
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DWI HERLIYANTI

NIM: 17612141



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT ABSENSI, DAN
ROTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK
NAVIGASI KELAS I
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

DWI HERLIYANTI

NIM: 17612141

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT ABSENSI, DAN ROTASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : Dwi Herliyanti
NIM : 17612141

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 10081083002 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT ABSENSI, DAN ROTASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG
Tanjungpinang**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Dwi Herliyanti
NIM : 17612141

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



M. Muazamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Sekretaris



Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603 / Lektor

Anggota



Satriadi, S.AP., S.Me
NIDN. 1011108901/ Lektor

Tanjungpinang, 20 Januari 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Chair Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dwi Herliyanti
NIM : 17612141
Tahun Angkatan : 2017
IPK : 3,69
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 Januari 2021

Penyusun,



DWI HERLIYANTI
NIM. 17612141

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin sujud syukur aku persembahkan kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Allahummahsolli'allahmuhammad wa'alalihimuhammad.

Sebagai tanda syukur dan terimakasih yang tiada terkira dan tanpa bisa dibalas dengan apapun, aku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk keluarga ku tercinta terutama untuk bapak dan mama yang tiada pernah berhenti untuk memberikan kasih sayang dan semangat yang tidak pernah putus dalam setiap sujudnya dan selalu mendoakan untuk kesuksesan anaknya baik di dunia maupun di akhirat, serta setiap perjuangan yang yang tidak terkira dan mungkin tidak bisa dibalas apalagi diganti dengan apapun yang ada di dunia ini, tapi semoga kelak di akhirat kalian mendapatkan tempat terbaik karena telah mengantarkan anak yang bandel ini sampai meraih gelar sarjananya. Dan untuk abang serta adikku terkasih terimakasih telah memberiku kebahagiaan serta memberikan motivasi dan semangat dalam kehidupanku. Untuk seluruh keluarga besar yang ada baik di Tanjungpinang maupun Pacitan.

Serta untuk semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

MOTTO

Bambang Pamungkas:

"Jangan pernah berhenti untuk bermimpi, karna mungkin suatu saat nanti, mimpi kalian akan menjadi kenyataan".

"Pribadi yang selalu berusaha untuk berpikir positif, percaya diri, dan optimis".

"Beranjak tua itu pasti, tetapi menjadi dewasa, bijaksana, dan berprestasi itu pilihan".

"Karena dengan berhenti berusaha kita tidak lebih baik dari seorang pengecut".

"Tidak ada pengorbanan yang sia-sia, setidaknya begitulah sejarah akan dan selalu membuktikan".

"Apa yang lebih sakit dari goresan tajamnya silet? Ya itu lidahnya manusia, tumpul tapi sekalinya menyakiti dan menggores hati seseorang lukanya akan susah untuk terobat, sebab lukanya tak nampak namun bekasnya sangat terasa mengganjal. Maka maafkanlah, lalu biarkan waktu yang menjadi pengobat sesungguhnya, entah itu cepat atau lambat, maka tunggulah, bertahanlah, dan bersabarlah, menyesakkan memang tapi inilah realita kehidupan, jalani saja, esok lusa semua akan baik-baik saja". DwiHerliyantiAP

"Inilah mimpi yang menjadi kenyataan, suatu saat yang terjadi, ketidakmungkinan yang aku mungkinkan". DwiHerliyantiAP

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmahtullahi wabarrakaatu.

Alhamdulillah robbil'alamin Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat, taufiq, karunia serta hidayahnya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambi judul “Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Kelas 1 Tanjungpinang”. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini mulai dari penyampaian materi, tata bahasa maupun tata cara penulisannya. Untuk itu penulis memerlukan saran dan kritik yang dapat bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Berkenaan dengan hal tersebut pada keempatan ini, penulis dengan ketulusan hati menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku wakil ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Kedua orang tua tercinta (Bapak Abadi & Ibu Sati Margaret) yang selalu memberikan doa dan *support* yang tiada henti-hentinya serta abang (Pipin Maryadi Bintan Putra), adik (Rafka Radeya Abiakta), Ibu saya (Winartin), mbah saya (Alm. Mesni dan mbah Simes) serta (Alm. Tuginem), dan seluruh

keluarga besar baik yang berada di Tanjungpinang maupun di Pacitan yang turut memberikan semangat dan doanya kepada saya agar dapat menyelesaikan kuliah saya.

5. Bambang Pamungkas selaku idola dan motivator dalam hidup saya, yang telah memberikan kontribusinya secara tidak langsung untuk membantu saya dalam hal apapun.
6. Bapak M. Muazamsyah, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepala Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang Bapak Loveryanto. SE., MSi., Bapak Masbichin, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum yang telah memberikan izin dan fasilitas kepada saya selama melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Edy Amril, serta seluruh pegawai Kantor Distrik Navigasi kelas I tanjungpinang yan telah bersedia membantu saya dalam melancarkan skripsi ini.
10. Kepada kedua mas ku (ma npw & mangga) yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan terus membantu dalam segala kendala yang saya hadapi.

11. Terimakasih untuk kedua temanku Martiana Lara Sinta dan Martiani Lara Santi, Fijly Marlinawati Sinaga, dan Sri Wahyuni yang telah mensupport saya selama kuliah dan sampai skripsi ini selesai.
12. Terimakasih untuk Dea Siti Nabila yang telah membantu saya selama kuliah dan sampai selesai mengerjakan skripsi ini. Kepada 7 anggota CIS (Anggi, Delia, Dewi, Netta, Umi, Intan, dan Shendy) yang mudah-mudahan selama ini tulus berteman, membantu dan mendoakan saya. Kepada Eka Zunita terimakasih atas bantuannya.
13. Kepada kelas Manajemen Sore 1 angkatan 2017 dan Kelompok 12 KKN Kelurahan Air Raja angkatan 2020.
14. Serta semua orang yang baik hati telah membantu saya selama kuliah maupun saat menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu terimakasih banyak telah membantu saya.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak terkait yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata penulis berharap agar proposal ini bermanfaat untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu diberikan limpahan rahmat serta dilindungi Allah SWT.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarrakaatu.

Tanjungpinang, 15 Januari 2021

Penulis

Dwi Herliyanti
NIM: 17612141

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6.Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1.6 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2 Masa Kerja.....	21
2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja	21
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja	22
2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Masa Kerja.....	24
2.1.3 Tingkat Absensi	25
2.1.3.1 Pengertian Tingkat Absensi.....	25
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Absensi	26
2.1.3.3 Indikator Tingkat Absensi.....	27
2.1.4 Rotasi Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	28
2.1.4.2 Tujuan Rotasi Kerja.....	29
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	30
2.1.4.4 Indikator Rotasi Kerja	33
2.1.5 Prestasi Kerja	34
2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	34
2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	35
2.1.5.3 Metode dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	37
2.1.5.4 Indikator Prestasi Kerja.....	38
2.2 Kerangka Pemikiran	39
2.3 Hipotesis	40
2.4 Penelitian terdahulu	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Jenis Data.....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Definisi Operasional Variabel	48

3.6 Teknik Pengolahan Data	50
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.7.1 Uji Kualitas Data	52
3.7.1.1 Uji Validitas	52
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.2.1 Uji Multikolinearitas	53
3.7.2.2 Uji Autokorelasi	53
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	54
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.7.4 Uji Hipotesis	55
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji-t).....	55
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji-F)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
4.1.1.1 Sejarah Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang	58
4.1.1.2 Visi dan Misi Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.....	59
4.1.1.3 Pelayanan Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang...	59
4.1.1.4 Struktur Organisasi.....	60
4.1.1.5 Tugas Pokok Dan Fungsi	61
4.1.2 Gambaran Umum Responden	62
4.1.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis	62
4.1.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	62
4.1.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
4.1.3 Uji Kualitas Data	64
4.1.3.1 Uji Validitas	64
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	66

4.1.4.1 Variabel Masa Kerja.....	66
4.1.4.2 Variabel Tingkat Absensi.....	68
4.1.4.3 Variabel Rotasi Kerja	70
4.1.4.4 Variabel Prestasi Kerja.....	72
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.5.1 Uji Multikolinearitas	74
4.1.5.2 Uji Autokorelasi	75
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.1.6 Uji Analisis Linier Regresi Berganda.....	76
4.1.7 Uji Hipotesis	78
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji-t).....	78
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji-F)	80
4.2 Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Masa Kerja Pegawai ASN.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai ASN Pada Bulan Februari 2019 – Februari 2020.....	4
Tabel 1.3	Rotasi Kerja Pegawai ASN Pada Tahun 2015-2019.....	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.2	Usia Responden.....	64
Tabel 4.3	Lama Kerja Responden.....	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Masa Kerja.....	67
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Absensi.....	69
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Rotasi Kerja.....	71
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	: Koesioner Penelitian
Lampiran 2	: Hasil Koesioner
Lampiran 3	: Tabulasi Data Software
Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	: Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
Lampiran 6	:Plagiarism

ABSTRAK

Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

Dwi Herliyanti. 17612141. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. dwiabadi31@gmail.com

Dalam penelitian ini adalah merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 211 pegawai ASN dan diambil sampel sebanyak 139 responden menggunakan *slovin*. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menentukan pengambilan *purposive sampling*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) masing-masing variabel berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dinyatakan dengan hasil bahwa hipotesis pertama diterima, hipotesis kedua diterima, hipotesis ketiga diterima, dan hipotesis keempat diterima. Dan dari keempat variabel 3 diantaranya variabel independen dan 1 variabel dependen, masa kerja sebagai variabel independen memiliki nilai paling dominan, kedua tingkat absensi, serta ketiga rotasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai variabel dependen.

Adapun dalam penelitian ini dapat disimpulkan dari hasil yang telah diperoleh maka hipotesis pertama diterima secara parsial dengan masa kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selanjutnya hipotesis kedua diterima secara parsial dengan tingkat absensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selanjutnya hipotesis ketiga diterima secara parsial dengan rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan hipotesis keempat diterima dengan masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

Kata Kunci: *Masa Kerja, Tingkat Absensi, Rotasi Kerja, Prestasi Kerja*

Dosen Pembimbing : 1. M. Muazamsyah, S.Sos., M.M
: 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

ABSTRACT

The Influence of Working Year, Absenteeism Level, and Job Rotation on Employee Work Performance at the Class I Navigation District Office Tanjungpinang.

Dwi Herliyanti. 17612141. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. dwiabadi31@gmail.com

In this study is the result of research conducted at the Class I Navigation District Office Tanjungpinang, which aims to determine the effect of the variables of tenure, absenteeism and job rotation on employee work performance either partially or simultaneously.

The method used in this research is the causal associative method. The population in this study were 211 ASN employees and a sample of 139 respondents using Slovin. The sampling technique uses non-probability sampling by determining purposive sampling.

The results of this study indicate that both partially and simultaneously (together) each variable has an effect on work performance. It is stated by the result that the first hypothesis is accepted, the second hypothesis is accepted, the third hypothesis is accepted, and the fourth hypothesis is accepted. And of the four variables 3 including the independent variable and 1 dependent variable, tenure as the independent variable has the most dominant value, the second is the level of absenteeism, and the three job rotations that affect work performance as the dependent variable.

As for this research it can be concluded from the results that have been obtained, the first hypothesis is accepted partially with tenure has an effect on work performance. Furthermore, the second hypothesis is partially accepted with the level of absenteeism affecting job performance. Furthermore, the third hypothesis is partially accepted with job rotation influencing job performance. And the fourth hypothesis is accepted with tenure, absentee level, and job rotation simultaneously (jointly) affecting the work performance of employees at the Class I Navigation District Office Tanjungpinang.

Keywords: Working Year, Absenteeism Level, Job Rotation, Emploeyss work Performance

Lecturer Advicer : 1. M. Muazamsyah, S.Sos., M.M
: 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang memiliki kepulauan terbesar yang terdapat 2/3 wilayahnya adalah perairan (lautan) dan mempunyai garis pantai terpanjang di dunia yaitu + 80.791,42 Km dan memiliki letak geografis yang sangat penting dari aspek geopolitis dan ekonomis. Dan untuk ini memberikan tanggungjawab yang cukup berat dalam hal pembinaan wilayah khususnya pada bidang pelayaran. Yang dimaksud disini yaitu tanggung jawab dari kantor distrik navigasi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan sarana bantu dalam navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran serta bengkel dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran yang ada diwilayah kerjanya.

Menurut (Siagian, 2012) mendefinisikan bahwa masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama akan menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lainnya. Menurut (Handoko, 2016) mendefinisikan bahwa tingkat absensi adalah kegiatan manajemen agar dapat menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditentukan perusahaan. Menurut (Sumarwoto, 2011) yang dimaksud dengan rotasi pekerjaan adalah merotasi atau merotasi jabatan pejabat struktural dan

fungsional dari jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan *compulsory* (wajib, memaksa, mengajak, dan mengikat serta mendidik).

Sekalipun aktivitas dalam organisasi telah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang modern, tidak mungkin memisahkan organisasi dari sumber daya manusia, karena sekuat apa pun teknologi didukung tanpa sumber daya manusia sebagai sumber dayanya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan demi tercapainya tujuan suatu organisasi maka diperlukan adanya suatu pengaruh agar pegawai mampu bekerja dengan baik, diantaranya disini maka masa kerja, tingkat absensi dan rotasi kerja dapat mempengaruhi suatu prestasi dari sumber daya manusia tersebut.

Suatu organisasi juga tentunya harus menunjang prestasi kerja sumber daya manusianya terlebih lagi di era saat ini yang semakin menjadikan suatu organisasi lebih berkembang serta bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan tajam. Karena besar kecilnya suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja yang dimiliki oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya secara maksimal demi kemajuan suatu organisasi. Apabila suatu organisasi ingin meningkatkan prestasi kerja individunya guna untuk memajukan perusahaan atau organisasi maka haruslah mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas dari sumber daya manusia.

Salah satunya yaitu organisasi yang bekerja sebagai sarana penunjang teknis kenavigasian yang berada dilingkungan Kepulauan Riau yaitu Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang yang beralamat di Jalan Navigasi No.1 Kelurahan

Kijang Kota, Kecamatan Bintan Timur, paKabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Pada kantor distrik navigasi ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 421 yang terdiri baik dari pegawai ASN maupun pegawai honorer. Dalam orientasi pelayanan Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ini adalah mewujudkan perairan dan alur pelayaran yang aman, selamat, lancar bagi lalu lintas pelayaran local, domestic, regional maupun internasional dengan memperhatikan aspek-aspek perlindungan lingkungan maritime, konektivitas, kepentingan strategis dan ekonomi serta program pemerintah pusat. Luas wilayah kerja dari distrik navigasi ini terbia menjadi dua yaitu luas wilayah daratan: 12.630 km² dan luas wilayah perairan: 239.971 km² dengan panjang garis pantai: 2.480 NM.

Adapun kaitannya dengan masa kerja yang harus diperhatikan untuk mencapai prestasi kerja, maka berdasarkan data yang telah didapatkan diawal pada Tabel 1.1 menunjukkan masa kerja yang telah dijalankan oleh pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

Table 1.1
Masa Kerja Pegawai ASN

No.	Masa kerja	Jumlah pegawai (orang)	Presentase
1.	3-5 tahun	7	3,31%
2.	6-10 tahun	16	7,58%
3.	11-15 tahun	38	18,03%
4.	16- 19 tahun	11	5,21%
5.	≥ 20 tahun	139	65,87%
	Jumlah	211	100%

Sumber: Humas Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja dari 3-20 tahun ke atas adalah sejumlah 211 pegawai. Dan pada masa kerja yang lebih banyak adalah selama 20 tahun keatas yaitu berjumlah 139 pegawai. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Distrik Navigasi

Kelas 1 Tanjungpinang rata-rata atau melebihi rata-rata sebanyak 65,87% didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja paling lama. Setiap organisasi menginginkan pegawainya dapat terus berkarya dan memberikan prestasi yang baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri dan ini dapat dicapai selama dia bekerja atau dalam artiannya selama masa kerjanya. Ini juga agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dan juga pengalaman yang lebih banyak.

Dalam kaitan terhadap tingkat absensi ini mempunyai peran penting bagi prestasi pegawai dan juga menunjang kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta untuk menyesuaikan dengan teknologi terbaru (fingerprint) sehingga kegiatan-kegiatan di dalam kantor dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan hal tersebut juga bukanlah perkara yang mudah. Berikut ini pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi selama setahun terakhir dari pegawai yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai ASN
Pada Bulan Februari 2019-Februari 2020

No.	Bulan	JHK (Jumlah Hari Kerja)	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absensi (Keterangan)			Presentase (Tingkat Absensi)
				Sakit	Izin	Alfa	
1.	Februari	19	211	1	-	-	0,004%
2.	Maret	20	211	-	-	-	0%
3.	April	20	211	-	2	1	0,014%
4.	Mei	21	211	-	-	-	0%
5.	Juni	18	211	-	1	-	0,004%
6.	Juli	23	211	1	-	-	0,004%
7.	Agustus	22	211	2	-	1	0,014%
8.	September	21	211	-	-	-	0%
9.	Oktober	23	211	-	-	-	0%

10.	November	21	211	-	3	-	0,014%
11.	Desember	21	211	-	-	-	0%
12.	Januari	19	211	-	-	-	0%
Jumlah					12		0,054%

Sumber: Humas Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pegawai yang absen selama setahun adalah jumlah rata-rata, yang dimana selama setahun ini adalah berjumlah 12 absensi. Dan pada tingkat absensi yang lebih banyak adalah dikarenakan sakit yaitu sebanyak 6 orang. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang memiliki riwayat tingkat absensi yang baik selama setahun bisa dikatakan jauh dibawah rata-rata dengan hanya angka 0,054%. Tingkat absensi ini nantinya akan mempengaruhi untuk pencapaian prestasinya, yang dimana semakin banyak melakukan absensi maka itu akan menghambat prestasinya, begitu pula sebaliknya.

Dalam kaitannya dengan rotasi kerja pegawai juga memiliki pesan yang sangat penting bagi pegawai, ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan dari pegawai tersebut, karna tidak jarang prestasi pegawai mengalami penurunan karena melakukan pekerjaan yang monoton, tidak ada kreatifitas dan inovasi-inovasi baru, ini dapat menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia itu tidaklah sehat. Rotasi kerja ini bisa dimanfaatkan untuk mengetahui potensi pegawai sehingga organisasi bisa menempatkan pegawai sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Berikut ini pada tabel 1.3 menunjukkan rotasi kerja selama empat tahun terakhir dari pegawai yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang yang dimana rotasi kerja ini dilakukan selama 6 bulan sekali.

Tabel 1.3
Rotasi Kerja Pegawai ASN
Pada Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Presentase
1.	2015	49	16.06%
2.	2016	48	15.73%
3.	2017	57	18.72%
4.	2018	104	34.09%
5.	2019	47	15.40%
Jumlah		305	100%

Sumber: Humas Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang (2020)

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan oleh pihak Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang selama dari tahun 2015 hingga tahun terakhir 2019 sebanyak 305 rotasi kerja. Dan dari data tersebut rotasi kerja paling banyak dilakukan pada tahun 2018 dengan sebanyak 104 dengan presentase 34.09%.

Fenomena yang terjadi kini saat memasuki era globalisasi, kini organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan profesional. Apalagi di Kepulauan Riau dengan semakin berkembangnya kegiatan pada kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, untuk terus melaksanakan tugasnya sebagai bagian dari kelautan serta menyangkut pekerjaan yang cukup sulit maka saat ini sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja untuk menunjang kinerja yang baik pada setiap pegawainya. Dan untuk mendapatkan kinerja yang baik demi terciptanya prestasi bagi pegawai maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang tugas-tugas kenavigasian yang luas dan terperinci. Pada umumnya saat ini sumber daya manusia yang ada pada setiap kantor distrik navigasi diseluruh wilayah indonesia sangat ditunjang oleh pegawai yang memiliki prestasi yang baik, masa kerja yang

cukup, tingkat absensi dan rotasi kerja. Penilaian prestasi kerja di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang sendiri dinilai satu tahun sekali (1 januari – 31 desember).

Dari data yang telah didapatkan dan adanya fenomena tersebut maka peneliti ingin menguji apakah masa kerja, tingkat absensi dan rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga peneliti merumuskan judul **“Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi, Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka disini dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ?
2. Apakah tingkat absensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ?
3. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ?
4. Apakah masa kerja, tingkat absensi dan rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang ?

1.3. Batasan Masalah

Pada batasan masalah dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah pada populasi penelitian, yang dimana populasi yang diambil hanya pegawai yang sudah berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dirumuskan pada permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah tingkat absensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui apakah masa kerja, tingkat absensi dan rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan untuk dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan rujukan atau masukan pada mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan dengan

sumber daya manusia dan membahas tentang masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja pegawai terkait dengan prestasi kerjanya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti dalam hal apa saja yang berhubungan dengan pengaruh masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi objek yang diteliti (Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang)

Penelitian ini dapat memberi masukan kepada instansi terkait untuk dapat memperhatikan prestasi kerja pegawainya dengan melalui kebijakan yang ada, ditambah lagi dengan memperhatikan pula hal yang terkait dengan masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja pegawainya. Ini menjadi kegunaan untuk dilakukan agar pegawai terus memiliki prestasi yang baik bagi keseluruhan kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi atau bahan pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang berada dalam lingkungan STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugasnya yang berhubungan dengan pengaruh masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian yang akan diajukan ini terdapat lima bab yang diawali dengan hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang akan disajikan dan kemudian pada bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga nantinya mempermudah para pembaca memahami bahkan mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan yang diambil dari beberapa sumber sebagai rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut para ahli adalah definisi yang dikemukakan oleh orang-orang yang telah ahli dalam ilmu manajemen sebagai landasan bagi orang-orang untuk dapat memahami seperti apa kandungan dari ilmu tersebut. Sedangkan menurut pendapat (Hasibuan, 2012) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya menurut (Follet, 2013), mendefinisikan manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Nurhayati & Supomo, 2018) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Selanjutnya menurut M. Manullang (Nurhayati & Supomo, 2018) yang mendefinisikan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjabaran di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan orang-orang yang memiliki ilmu dan seni serta keahlian untuk dapat mengatur proses pendayagunaan (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan) sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Samsudin, 2010) sumber daya manusia adalah orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengontrol kualitas, menjual produk, mengalokasikan dana dan merumuskan semua strategi dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Werther dan Davis (Sutrisno, 2013) sumber daya manusia diartikan sebagai pegawai atau pegawai yang siap, mampu dan waspada untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut menurut (Raymond, 2015) sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari sudut pandang ini, sumber daya manusia merupakan penggerak dan sumber daya suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tumbuh dan berkembang sesuai rencana. Untuk persaingan ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan memadai. Ada pula pendapat yang menyamakan konsep sumber daya manusia dengan personel (staf, personel, dll). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa kasih sayang, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan pekerjaan (sikap, rasa, dan niat).

Dari pengertian tersebut sumber daya manusia merupakan penggerak dan aset suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam rangka persaingan ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan memadai. Beberapa orang berpendapat bahwa pengertian sumber daya manusia dengan personel (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, rasa, dan niat).

2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut diantaranya beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Adapun menurut Schuler (Sutrisno, 2013), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dari organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan penggunaan sejumlah fungsi serta aktivitas untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia. efektif dan jujur untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut (Riani, 2013), pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang ada dan terkait dengan pengembangan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang memiliki usaha sendiri, yang nantinya akan memberikan pengaruh. tempat di mana sumber daya manusia dapat terus dilindungi dan digunakan saat dibutuhkan.

Lebih lanjut (Sofyandy, 2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dalam setiap kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia, mulai dari proses sumber daya manusia mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, magang (termasuk promosi, penurunan pangkat dan mutasi, evaluasi kinerja, gaji, hubungan kerja) hingga pemutusan hubungan kerja terbukti lebih efektif meningkatkan kontribusi produksi sumber daya manusia organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang lebih efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. dari perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen, perencanaan, pemanfaatan, pengendalian dan penanganan hubungan, serta peran individu atau karyawan dalam memenuhi tanggung jawab perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia diperlukan bagi perusahaan atau organisasi untuk menentukan arah manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang sesuai. Menurut (Notoatmodjo, 2012) ia mengartikan bahwa “tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia adalah

meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) kepada organisasi guna mencapai produktivitas organisasi”.

Menurut (Badriyah, 2015), tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Tujuan sosial ini perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kejujuran dan tantangan sosial dengan meminimalkan efek negatif.
- b. Tujuan organisasi tujuan formal dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional untuk menjaga input sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individu ini merupakan tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin ia capai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) disebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan ini adalah tentang merencanakan tenaga kerja Anda secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan bisnis Anda untuk membantu memenuhi tujuan Anda. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ketenagakerjaan. Program sumber daya manusia biasanya mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin dan pemberhentian

karyawan. Ini dikarenakan program sumber daya manusia yang baik akan membantu Anda mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan komunitas Anda nantinya.

b. Pengorganisasian

Kegiatan organisasi ini terdiri dari pengorganisasian seluruh pegawai atau pegawai dengan mendefinisikan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian kekuasaan, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan dengan mengelola organisasi yang baik yang akan membantu mencapai tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan ini bertujuan untuk mendorong seluruh karyawan agar mau bekerjasama dan dapat bekerja secara efektif dan efisien, membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarah dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dialokasikan dengan baik dan membuahkan hasil yang baik.

d. Pengendalian

Aktivitas pengendalian ini dirancang untuk memeriksa semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif akan diambil dan rencana akan disempurnakan. Pemeriksaan karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kolaborasi, pelaksanaan kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan ini meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu mencapai tujuan dan menciptakan keinginan yang akan dicapai baik oleh individu maupun organisasi atau perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses mengenai peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan serta pelatihan yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada baik untuk masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan kepada individu dari perusahaan. Asas kompensasi yaitu adil artinya sesuai dengan prestasi kerja dan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer berpedoman pada batasan upah minimum yang ditetapkan pemerintah berdasarkan konsistensi internal dan eksternal.

h. Pengintegrasian

Kegiatan ini untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Integrasi merupakan

hal yang penting dan cukup sulit dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena mempertemukan dua kepentingan yang saling bertentangan..

i. Pemeliharaan

Kegiatan ini untuk menjaga atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan, sehingga mau bekerjasama dengan perusahaan atau organisasi hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan memberikan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal perusahaan.

j. Kedisiplinan

kedisiplinan ini adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan dari kunci untuk terwujudnya suatu tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan juga merupakan kegiatan yang didasari oleh keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan alasan lainnya. Karena konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan perusahaan dimana kebijakan ditetapkan sejak awal bekerja.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) dalam kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi-fungsi, diantaranya yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) merupakan fungsi untuk penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan fungsi untuk penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur serta hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) merupakan fungsi untuk pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat serta mampu bekerja baik secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) merupakan fungsi untuk melakukan pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.1.6 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016), peranan dari manajemen sumber daya manusia diantaranya, yaitu :

- a. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan pekerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai dengan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
- b. Menetapkan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.

- c. Menetapkan program-program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan kondisi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Pantau dengan cermat undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan remunerasi dari perusahaan serupa. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
- i. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon karyawan.

2.1.2 Masa Kerja

2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut (Siagian, 2012) mendefinisikan bahwa masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama akan menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lainnya.

Menurut (Hermanto, 2012) mendefinisikan bahwa masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas dari karyawan kepada perusahaan. Memiliki rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilannya. Waktu yang dapat membentuk pengalaman seseorang tersebut

Menurut (Melati, 2013) mengartikan bahwa masa kerja adalah lamanya waktu mulai dari masuk kerja sampai saat penelitian. Tekanan ketegangan fisik atau beban kerja pada waktu tertentu akan mengurangi kinerja otot berkurang, gejala yang ditunjukkan berupa berkurangnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh satu penyebab seperti beban kerja yang terlalu berat, tetapi juga oleh stres yang menumpuk setiap hari selama periode kerja yang lama.

Menurut (Rudiansyah, 2014) mendefinisikan masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Untuk itu semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja atau output yang lebih baik dan banyak.

Jadi kesimpulannya masa kerja adalah lamanya seorang karyawan atau karyawan bekerja pada suatu perusahaan tempat seseorang telah lama bekerja, akan lebih berpengalaman dan mampu memajukan perusahaan dalam bidang ekonomi atau kinerja karyawannya. yang sedang dalam masa kerja dan memahami bagaimana situasi kerja saat ini. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja bagi seorang karyawan. Pengalaman kerja nantinya akan membuat orang tersebut kelak memiliki sikap bekerja, yang nantinya akan berkualitas, cepat, stabil, tenang, mampu menganalisis kesulitan dan siap mengatasinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja dalam masa kerja menurut Demerouti (Puspita, 2012), yaitu :

a. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Persyaratan kerja adalah aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental yang konstan untuk mencapai atau mempertahankan pekerjaan. Permintaan tenaga kerja ini dapat mencakup empat faktor, yaitu: kelebihan beban kerja, kebutuhan emosional, gangguan emosi dan perubahan organisasi.

b. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan pada pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya tenaga kerja yaitu aspek fisik, sosial dan organisasi yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pekerjaan, menurunkan permintaan dan harga tenaga kerja, baik fisiologis maupun psikologis yang akan dibelanjakan, dan merangsang pertumbuhan. serta pengembangan pribadi individu. Sumber daya tenaga kerja terdiri dari empat faktor, yaitu: otonomi, dukungan sosial, pembinaan pengawasan dan peluang karir.

c. Sumber daya pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi adalah semua aspek diri, biasanya berhubungan dengan kegembiraan dan persepsi diri, persepsi diri dapat dimanipulasi, dikendalikan dan dipengaruhi oleh keinginan dan kemampuan sendiri. Beberapa sumber pribadi yang umum meliputi: kepercayaan diri, yang merupakan persepsi individu tentang kemampuannya untuk menyelesaikan dan menyelesaikan tugas atau persyaratan dalam konteks yang berbeda. Berbasis organisasi dan harga diri didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan anggota suatu organisasi bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dan menjalankan peran atau tugas dalam organisasi.

Optimisme berkaitan dengan bagaimana seseorang percaya pada dirinya sendiri bahwa dirinya memiliki potensi untuk sukses dan sukses dalam hidupnya.

d. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian ini biasanya terkait erat dengan keterikatan pada pekerjaan, dan juga dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk aktivitas profesional dengan merangsang seks dan kesenangan, dan dicirikan oleh kepribadian karyawan.

2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Masa Kerja

Dimensi pada penelitian ini mengacu padan (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013) yang dimana menjelaskan bahwa pengembangan dimensi dan indikator instrumen dari masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu dari masa percobaan atau magang.
2. Lamanya Bekerja
 - a) Lamanya waktu bekerja disuatu perusahaan.
 - b) Lamanya waktu bekerja pada posisi yang ada dalam pekerjaannya saat ini.

Menurut Seniati (Septiana, 2015) komponen masa kerja dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Usia kerja, merupakan penduduk yang telah mencapai umur 15 tahun atau lebih. Dan semua penduduk yang dalam usia produktif.
2. Lama kerja, merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat.
3. Golongan kepangkatan, merupakan jenjang dari suatu jabatan untuk mengelompokkan suatu golongan berdasarkan kepangkatannya.

2.1.3 Tingkat Absensi

2.1.3.1 Pengertian Tingkat Absensi

Menurut (Handoko, 2016) mendefinisikan bahwa tingkat absensi adalah kegiatan manajemen agar dapat menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditentukan perusahaan. Adapun menurut (Nugroho, 2017) artinya absensi merupakan pendataan daftar hadir, yang biasanya digunakan untuk organisasi atau agen yang sangat membutuhkan dan membutuhkan suatu sistem. Absensi membutuhkan suatu sistem yang dapat digunakan sebagai konsep sistem absensi, ketika sistem membutuhkan data maka sistem akan digunakan sebagai aplikasi yang dapat menjalankan dan membuat data absensi.

Selanjutnya menurut (Gentari et al., 2017) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai tersebut memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas untuk mengerjakan tugas masing-masing guna mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Adanya pegawai yang tidak masuk untuk bekerja akan memaksa pihak instansi mencari pegawai pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa absensi adalah tolak ukur ketidakhadiran karyawan yang dapat diukur melalui sebuah sistem maupun secara manual yang sudah terdata setiap harinya, absensi ini nantinya akan digunakan agar pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Absensi

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat absensi seseorang menurut (Siregar et al., 2014) diantaranya, yaitu:

1. Faktor perorangan
 - a. Jenis kelamin, dalam hal absensi jenis kelamin sangat mempengaruhi tingkat absensi dan biasanya wanita lebih sering absen dibandingkan pria.
 - b. Tingkat pekerjaan, bagi pegawai yang memiliki kedudukan tinggi pada pekerjaannya biasanya akan lebih cenderung merasa puas dari pada pegawai yang memiliki tingkat kedudukan pekerjaan yang lebih rendah. Sehingga ini akan berpengaruh pada absen dikarenakan yang memiliki kedudukan tinggi mempunyai gagasan atau ide serta kreatif dalam bekerja, sehingga pegawai yang memiliki kedudukan tinggi jarang sekali absen dibanding pegawai yang memiliki kedudukan rendah.
 - c. Lama kerja, semakin lama seseorang bekerja pada suatu instansi atau organisasi maka tingkat absensinya akan semakin tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki masa kerja lebih sedikit.
 - d. Tuntutan pekerjaan, seseorang yang memiliki jumlah tugas yang banyak maka akan cenderung memiliki tingkat absensi, dikarenakan ada beberapa waktu ketika pegawai tersebut memiliki tugas yang mengharuskannya lembur dan terkadang melakukan perjalanan dinas yang cukup lama, sehingga pegawai tersebut merasa lelah dan memiliki tingkat absen yang tinggi dibanding pegawai yang memiliki pekerjaan yang lebih rendah.

2. Faktor organisasi

- a. Sifat kerja, semakin membosankan atau menjenuhkan suatu pekerjaan maka kecenderungan untuk ketidakpuasan kerjanya akan semakin banyak sehingga pegawai akan mengarahkan untuk memilih absen dibanding bekerja.
- b. Ukuran kelompok kerja, semakin kecil suatu kelompok kerja pada sebuah instansi atau organisasi maka tingkat absensinya akan semakin rendah begitu pula sebaliknya, semakin besar kelompok tersebut maka salah satu pegawainya akan rentan memiliki tingkat absensi yang tinggi.
- c. Gaya kepemimpinan, ini mempengaruhi tingkat absensi pegawai yang dimana ketika memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang demokratis maka pegawai tersebut akan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya karna kepemimpinan mengutamakan kepentingan bersama sehingga pegawai yang bekerja disuatu instansi ataupun organisasi akan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2.1.3.3 Indikator Tingkat Absensi

Menurut (Istijanto, 2012) ada tiga ukuran absen yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai, yaitu:

1. Hilangnya waktu kerja, ini merupakan jumlah total jam atau hari kerja yang hilang dalam setahun.
2. Frekuensi atau tingkat keseringan absen, merupakan jumlah total terjadinya absen selama setahun, tanpa memandang berapa lama jangka waktunya.

3. Jumlah dalam jangka pendek, ini merupakan absen dalam jangka pendek adalah jumlah absen 1-2 hari kerja dalam setahun.

Menurut Nitisemito (Fitriana, 2014) pengukuran tingkat absensi dapat diukur melalui:

1. Kehadiran karyawan di tempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang atau pulang.
3. Kehadiran pegawai apabila mendapatkan undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

2.1.4 Rotasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, maupun Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, tidak menyebut istilah Rotasi atau Rolling.

Menurut (Sumarwoto, 2011) yang dimaksud dengan rotasi kerja adalah merotasi atau merotasi jabatan pejabat struktural dan fungsional dari jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan *compulsory* (wajib, memaksa, mengajak, dan mengikat serta mendidik). Menurut (Kinicki & Kreitner, 2010) mendefinisikan pendapatnya bahwa rotasi kerja adalah perpindahan dari satu pekerjaan tertentu ke pekerjaan khusus lainnya.

Menurut (Brotojoyo et al., 2017) Rotasi kerja atau perputaran karyawan dapat di kategorikan sebagai bentuk pelatihan “*on the job*“, yaitu karyawan

mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya biasanya di dahului dengan pelatihan.

Dari pendapat para ahli diatas maka rotasi kerja ini merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dari suatu pekerjaan secara internal atau di dalam organisasi untuk dapat menambah pengetahuan dan agar memiliki level yang sama sesuai dengan pekerjaannya. Rotasi kerja memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari sebuah organisasi. Paling tidak memiliki tiga manfaat atau kepentingan yang dapat ditarik dari rotasi ini , yaitu untuk kepentingan dinas, untuk kepentingan pejabat yang bersangkutan, dan untuk kepentingan publik.

2.1.4.2 Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi kerja menurut Wahyudi (Edwan, 2013), diantaranya yaitu:

1. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan agar dapat mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti bahwa mereka akan berusaha mencurahkan segala kemampuannya dengan berpegang pada semangat kerja yang tinggi.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ataupun keadaan ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).
3. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Jika seorang pekerja terus menerus menduduki jabatan yang sama dari tahun ke tahun, maka akan menimbulkan rasa bosan dan jenuh yang akan membawa akibat yang sangat

berbahaya. Rasa kebosanan dan kejenuhan ini akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan dapat menurunkan gairah dan semangat kerja serta dapat menurunkan prestasinya. Untuk itu perlu terus menerus diupayakan dengan adanya penyegaran-penyegaran.

4. Memperluas serta menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan menambah pengetahuan yang merupakan kebutuhan yang perlu menjadi perhatian dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, tenaga kerja yang ada memiliki wawasan dan pengetahuan yang tidak terbatas, atau hanya fokus pada bidang tertentu. Dengan rotasi jabatan berarti membuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Membuka kesempatan agar terjadi persaingan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.
6. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Rotasi pekerjaan atau rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memberikan *reward* sebagai *reward* bagi pekerja yang berkinerja baik.
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran. Jika pekerja secara serius melanggar hukum atau tidak dapat berkinerja baik pada posisi mereka, rotasi pekerjaan dapat digunakan sebagai alat atau metode alternatif untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Menurut (Warsi, 2014) faktor yang mempengaruhi rotasi kerja yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur utama karena dapat mengubah perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan, semakin mudah baginya untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

2. Keterampilan

Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk melakukan pekerjaan fisik seperti pengoperasian komputer, mengelola mesin produksi. Sedangkan keterampilan non fisik adalah kecerdasan, kepribadian dan bakat seseorang.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang diterima seseorang, semakin luas pengetahuan atau wawasan serta kemampuan intelektual dan non intelektual orang tersebut.

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki oleh individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

5. Lingkungan

Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi dimulai dengan keteladanan pemimpin, sikap teman sebaya, model kepemimpinan, dan sebagainya.

6. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak dalam hal pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu.

Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya rotasi kerja dan saling terkait:

a. Usia

Ini mungkin karena keengganan pekerja yang lebih tua untuk berganti pekerjaan karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang berkurang, keengganan untuk berganti pekerjaan dan mulai bekerja di pekerjaan baru, atau karena keterbatasan energi dan banyak lagi. karena lama kerja belum tentu didapat di tempat kerja yang baru, padahal gaji dan fasilitasnya lebih tinggi. Sementara itu, pekerja yang lebih muda mungkin memiliki lebih banyak kesempatan untuk mencari pekerjaan baru dan tanggung jawab keluarga yang lebih sedikit, sehingga memfasilitasi mobilitas kerja..

b. Lama Kerja

Rotasi kerja lebih umum terjadi pada karyawan dengan pengalaman kerja hingga sekitar lima tahun. Hubungan dengan usia, kurangnya pra-sosialisasi merupakan kondisi yang memungkinkan adanya rotasi pekerjaan.

c. Tingkat Pendidikan

Dengan pendidikan tinggi dan jabatan yang tepat berpengaruh pada efisiensi pegawai. Jika pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang

diinginkan, maka akan berdampak pada tingkat disproporsi antara pendidikan dan pekerjaan.

d. Keterikatan terhadap organisasi

Semakin tinggi tingkat keterikatan pada organisasi, semakin kecil pengaruh seseorang terhadap rotasi kerja atau pergantian pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya..

e. Kepuasan Kerja

Semakin banyak aspek atau nilai dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang selaras dengannya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

f. Budaya Perusahaan

Dalam budaya yang kuat dan nilai-nilai inti organisasi atau perusahaan, mereka mengakar dan mengakar pada semua karyawan. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai ini dan semakin besar komitmen mereka, semakin kuat budaya perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Rotasi Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja menurut (Edwan, 2013), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan, yang artinya kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam bekerja
2. Pengetahuan karyawan, suatu jenis kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.
3. Kebosanan / kejenuhan karyawan, suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja

terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua.

Adapun menurut Gouzali (Rahayu, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu:

1. Kejenuhan Karyawan, karyawan yang sudah lama bekerja disuatu unit kerja mengalami kebosanan. Jika rasa bosan ini tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah baru seperti penurunan produktivitas karyawan.
2. Kemampuan Karyawan, karyawan membutuhkan tempat atau tempat yang sesuai dengan kemampuan mereka. Jika seseorang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya atau standar kualifikasi profesi yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk pekerjaan tersebut.
3. Lingkungan Pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara rekan kerja dan antusiasme akan memastikan efisiensi kerja yang maksimal.

2.1.5 Prestasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut pendapat (Judas, 2013) prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman serta kejujuran dan ketepatan waktu. Menurut pendapat (Anita et al., 2013) mengatakan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang harus dicapai seseorang untuk dapat mengetahui sejauh mana seseorang tersebut dapat mencapai prestasi yang nantinya akan diukur ataupun dinilai. Menurut pendapat (Sutrisno, 2014)

mendefinisikan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut pendapat (Farida Umi, 2015) yang mendefinisikan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada individu tersebut yang didasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut pendapat (Sumadewi & Made, 2017) yang mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang dalam batas periode tertentu, ketika suatu prestasi kerja tidak dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, sehingga manajer harus dapat menindaklanjuti hal tersebut, demikian pula halnya apabila karyawan bekerja dengan baik maka perilaku harus dijaga.

Banyaknya penghargaan yang akan diraih ini untuk mengidentifikasi sejauh mana prestasi kerja, dikarenakan jika tanpa prestasi akan kerja sulit bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan atau direkomendasikan oleh atasan secara langsung agar dapat menjadi pertimbangan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi didariiz masa yang akan datang.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut pendapat (Mangkunegara, 2014), yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

1. Faktor kemampuan secara psikologis, yang dimana kemampuan karyawan terdiri dari potensi dan kemampuan aktual (pengetahuan ditambah keterampilan). Oleh karena itu, karyawan harus dipekerjakan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya.

2. Faktor Motivasi, faktor ini berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerjanya. Motivasi merupakan salah satu cara yang baik untuk menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut pendapat Steers (Sutrisno, 2014) ada fungsi gabungan dari tiga faktor prestasi kerja, yaitu:

1. Kemampuan, perangai serta minat seorang pekerja.
2. Kejelasan untuk penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja pekerja.

Menurut pendapat Byar dan Rue dalam buku (Sutrisno, 2014) juga mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi prestasi dalam kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu diantaranya:

- a. Usaha (*effort*) dalam hal menunjukkan sejumlah sinergi, baik fisik maupun mental, digunakan saat melakukan suatu gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat yang ada pada personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task preceptions*, yaitu segala sesuatu yang menyangkut perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi akan mempengaruhi faktor dari individu juga.

2.1.5.3 Metode dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Adapun metode penilaian prestasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Yang dinilai merupakan manusia yang memiliki kemampuan tertentu serta tidak luput dari berbagai kelemahan serta kekurangannya.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu haruslah realistis, berkaitan langsung dengan tugas kerjanya serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan harus secara objektif.
3. Hasil penilaian haruslah disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu berkaitan dengan penilaian yang positif, penilaian yang negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
4. Hasil penilaian berkala harus terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian masing-masing agar kedepannya tidak ada informasi yang hilang, baik yang menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Menurut (Farida, 2015) penilaian prestasi kerja ini bertujuan dan berguna untuk suatu perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawannya, yaitu:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang akan digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, kenaikan gaji dan transfer.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan tersebut bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai bahan dasar untuk mengadakan evaluasi efektifitas seluruh kegiatan dasar perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- f. Sebagai salah satu alat untuk melihat kekurangan ataupun kelemahan di masa lalu meningkatkan kemampuan kerja di masa depan, dan lain sebagainya.

2.1.5.4 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator dari prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2014) sebagai berikut:

1. Hasil kerja, tingkat kualitas dan kuantitas dihasilkan dilihat dengan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas ataupun pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang terjadi.
4. Kecekatan mental, tingkat keterampilan serta kecepatan dalam menerima instruksi ataupun menerapkan metode kerja pada situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dari seorang pekerja.

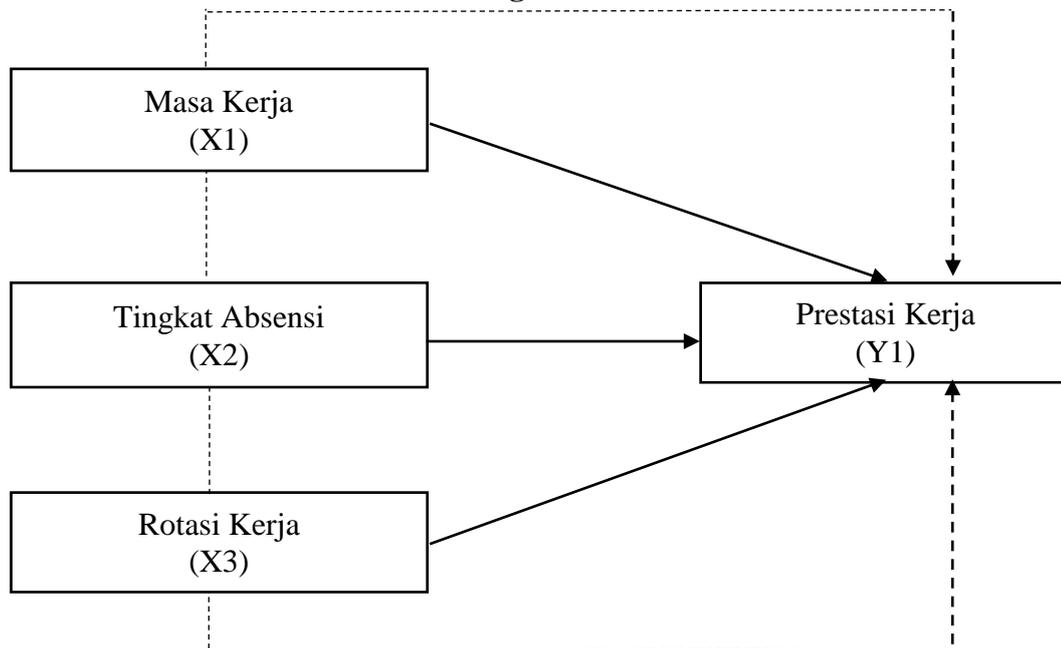
Adapun indikator-indikator dari prestasi kerja menurut Bernadhi dan Rusel (Januari et al., 2015) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah tingkat dimana pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan telah mendekati proses yang sempurna.

2. Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit yang dihasilkan atau jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu merupakan kegiatan menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan organisasi.
4. Kerjasama merupakan dimana seseorang melakukan aktivitas bersama dalam mengerjakan beban-beban atau tugas yang diberikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2020

Keterangan: ———→ = Parsial - - - - -→ = Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun serta mengarahkan penelitian selanjutnya. Jika yang di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini akan disebut hipotesis statistik dari penelitian (Rofi, 2012). Dengan demikian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang akan dilakukan yaitu

H1 : Diduga masa kerja, berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Distrik

Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

H2 : Diduga tingkat absensi, berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

H3 : Diduga rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Distrik

Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

H4 : Diduga masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

2.4 Penelitian terdahulu

a. Jurnal nasional

Menurut (Judas, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jenis penelitian yang digunakan digunakannya dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode *survey* yang bersumber dari data pegawai Kanwil Ditjen

Kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di manado. Dengan populasi dan sampel sebanyak 48 pegawai secara keseluruhan dari Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Hasil penelitian nilai t hitung sebesar 1,925 sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) – 2 = 48-2 = 46 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga t tabel = 2,021. Data ini menunjukkan bahwa t hitung (1,925) Mutasi t tabel (2,021.) itu berarti bahwa variabel Mutasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Mutasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikarenakan mutasi yang dilakukan bukan berdasarkan keinginan, melainkan berdasarkan perintah atau tugas atasan. Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yang juga bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasinya.

Menurut (Erlina Gentari, Sumiati, ST. Hardyanti Aletya, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum Setda Provinsi Banten, Jl Syech Nawawi Al-Bantani, Palima Serang Banten. Dalam penelitian populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Setda Provinsi Banten sebanyak 350 pegawai dan sampel yang dipilih hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari seluruh pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Banten sebanyak 87 pegawai. Hasil yang diperoleh adalah untuk variabel tingkat absensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,451. Karena t hitung (0,451) < t tabel (1,66) maka H_0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat

absensi (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut (Endang Brotojoyo, Lukman Ahmad Imron, Achmad Choerudin., 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Penelitian Ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh Rotasi kerja, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Analisa data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian data dihasilkan fungsi regresi yang membuktikan bahwa variabel independen rotasi kerja berpengaruh positif signifikan, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan. Demikian pula dengan variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang terbesar pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Dari uji koefisien determinasi dihasilkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh 40,8% terhadap prestasi kerja pegawai Sarana Aneka Jasa Klaten, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh variabel independen lain.

Menurut (Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati, dan Utami Ika Ruhana, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja secara

signifikan, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan, mengidentifikasi pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja secara signifikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 63 responden menggunakan teknik *propotionale random sampling*. Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai Beta 0.885 atau 88,5% sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.479 atau 47,9% sedangkan sisanya adalah 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.443 atau 44,3% sedangkan sisanya adalah 55.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

b. Jurnal internasional

Menurut (Portia Leasilane dan Clinton Aigbavboa, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Job Dissatisfaction Influence Onconstruction Employee Absenteeism And Turnover*. Dalam setiap sektor di Afrika Selatan, perusahaan baru didirikan setiap tahun dan ini dapat menyebabkan peningkatan persaingan di dalam sektor tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada literatur teoritis yang ada dan penggunaan survei kuesioner terstruktur. Literatur yang ada diperoleh dari sumber yang diterbitkan dan tidak dipublikasikan. Karena populasi yang disurvei telah diidentifikasi, peneliti

mengadopsi pengambilan sampel bertingkat. Dalam jenis pengambilan sampel acak ini, seorang peneliti pertama-tama membagi populasi menjadi sub populasi (strata) berdasarkan informasi tambahan dan selanjutnya, peneliti kemudian mengambil sampel acak dari masing-masing subpopulasi (Neuman 2000). Tujuh faktor peringkat pertama yang berpengaruh terhadap ketidakhadiran, Tujuh pertama peringkat tinggi sebagai influencer pergantian karyawan terkait dengan ketidakpuasan dalam industri konstruksi.

Menurut Dewi Untari dan Wendy Muliadi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Role of Work Rotation on Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan statistik deskriptif dengan menggunakan berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner atau angket, yang berisi pernyataan yang sifatnya tertutup kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT Simed Prakarsa Indonesia yang berjumlah 64 orang. Dengan hasil kinerja pegawai berdasarkan analisis deskriptif atas frekuensi jawaban responden menunjukkan tingkat kinerja pegawai rata-rata sebesar 75,62% ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai dalam keadaan baik, Koefisien korelasi rank Spearman sebesar 0,504 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rotasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 50,04% dan sisanya sebesar 49,96% dipengaruhi variabel lain seperti kompetensi pegawai, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan, pengaruh rotasi kerja berkaitan erat dengan aktivitas pegawai, rotasi kerja akan efektif. Sehingga dengan diterapkannya rotasi kerja pada pegawai akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat asosiatif. Dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2016). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode asosiatif kausal yang dimana hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua data, yaitu:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian menurut Soeratno dan Arsyad (Sunyoto, 2011). Data primer ini diperoleh dari data hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Kantor Distrik Kelas I Tanjungpinang.
- b. Data sekunder merupakan suatu data yang diterbitkan ataupun digunakan organisasi menurut Soeratno dan Arsyad (Sunyoto, 2011). Data sekunder ini

diperoleh dari studi pustaka dan data dari Humas pada Kantor Distrik Kelas I Tanjungpinang yang berupa data masa kerja pegawai selama lima tahun, data tingkat absensi pegawai selama setahun, data rotasi kerja pegawai, serta dokumen yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan (Rumengan et al., 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk kemudian diisi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian membuat pernyataan yang disusun secara sistematis tentang beberapa hal yang diketahui khususnya berkenaan dengan variabel masa kerja, tingkat absensi, rotasi kerja dan prestasi pegawai. Adapun pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala *likert*. Skala *likert* merupakan teknik untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang suatu fenomena Sugiyono (Sunyoto, 2014). Kuesioner ini disebarakan secara online melalui media Google Form.

b. Studi pustaka

Studi kajian teoritis dan referensi lainnya yang memiliki kaitan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada lingkup sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari beberapa objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ingin diteliti oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Kota Tanjungpinang yang berjumlah 211 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika suatu populasi besar dan tidak mungkin peneliti mengkaji segala sesuatu yang ada dalam populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2016).

Penentuan banyaknya sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan Slovin (Sunyoto, 2011) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel,

N= ukuran populasi,

e = persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolelir, yaitu sebesar 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{211}{1 + 211(0,05)^2} = \frac{211}{1.5275} = 138.1342$$

Jadi jumlah responden dalam penelitian dibulat ini sebanyak 139 responden.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan populasi dan sampel ialah menurut (Sugiyono, 2016) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan cara pengambilan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Yang dimana penulis membuat pertimbangan ini dengan mengambil sampel pegawai yang sudah pernah dirotasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian dan merupakan sebuah konsep yang mempunyai variabel yang dapat diidentifikasi melalui suatu kerangka pemikiran yang sudah ditentukan (Gentari et al., 2017). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu memiliki tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (Variabel Bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) yaitu masa kerja (X1), tingkat absensi (X2), rotasi kerja (X3).
- b. Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
X1	Masa Kerja	Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama akan menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lainnya. (Siagian, 2012)	1. Usia kerja 2. Lama kerja 3. Golongan kepangkatan (Septiana, 2015)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6	Skala Likert
X2	Tingkat Absensi	Tingkat absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. (Gentari et al., 2017)	1. Kehadiran karyawan di tempat kerja. 2. Ketepatan karyawan datang atau pulang. 3. Kehadiran pegawai apabila mendapatkan undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. (Fitriana, 2014)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6	Skala Likert
X3	Rotasi Kerja	Rotasi kerja adalah merotasi atau merotasi jabatan pejabat struktural dan fungsional dari jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan	1. Kemampuan karyawan 2. Pengetahuan karyawan 3. Kebosanan / kejenuhan karyawan (Edwan, 2013)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6	Skala Likert

		compulsory (wajib, memaksa, mengajak, dan mengikat serta mendidik) (Sumarwoto, 2011)			
Y	Prestasi Kerja	Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang harus dicapai seseorang untuk dapat mengetahui sejauh mana seseorang tersebut dapat mencapai prestasi yang nantinya akan diukur ataupun dinilai. (Anita et al., 2013)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama (Januari et al., 2015)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8	Skala <i>Likert</i>

Sumber : Data sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yang akan disusun dengan langkah–langkah sebagai berikut :

a. Pengeditan (*Editing*)

Langkah pertama dalam pengolahan data yang nantinya akan peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Pemberian Kode (*Coding*) ini merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk nantinya dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan untuk menyederhanakan jawaban.

c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi serta kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan dari responden. Setiap pilihan jawaban responden akan diberi skor nilai atau bobot yang telah disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert* (Sugiyono, 2015). Bobot jawaban dari responden diberi nilai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala *Likert*

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2015)

d. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi (*Tabulating*) merupakan perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing–masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sub–sub yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat–alat statistik yang bisa dan relevan yang digunakan dalam penelitian ini, adapun analisis kuantitatif yang digunakan pada data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan dilakukan untuk menganalisis data yang berbentuk angka–angka dan perhitungan dengan metode hitung–hitung (Rumengan et al., 2015). Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

Berdasarkan data yang diperoleh maka akan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti secara tepat. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan untuk penelitian ini adalah *bivariate pearson (korelasi person product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05, kriterianya menurut (Priyatno, 2014):

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Jika suatu alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil

pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah alat yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu benda sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menurut (Priyatno, 2014):

1. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.
2. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* < dari 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (Naninncova, 2019) Multikolinearitas adalah suatu situasi antara variabel-variabel bebas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Karena dengan adanya multikolinearitas akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi variabel terganggunya. Pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria jika nilai $VIF > 0,10$ atau nilai $VIF < 10$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai nilai $VIF < 0,10$ atau nilai $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

3.7.2.2 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2015) pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan tersebut terdapat korelasi serial atau tidak diantara variabel pengganggu. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Uji *Durbin-Watson*

hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variable independen..

Kriteria Pengujian sebagai berikut :

$d < d_l$: Berarti ada autokorelasi positif

$d_l < d < d_u$: Daerah tanpa keputusan berarti uji tidak menghasilkan kesimpulan (*inconclusive*).

$d_u < d < (4 - d_l)$: Tidak ada autokorelasi.

$(4 - d_u) < (4 - d_l)$: Daerah tanpa keputusan berarti uji tidak menghasilkan keputusan (*inconclusive*).

Keterangan :

d : nilai statistik durbin watson

d_L : nilai batas bawah standar durbin watson

d_U : nilai batas atas standar Durbin Watson

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2015) uji heteroskedestisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila model regresi homoskedastisitas atau dalam kata lain tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang nantinya mewakili berbagai ukuran. Adapun salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser. Menurut (Ghozali, 2015) uji glejser ini mengusulkan untuk meregresi

nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dalam pengujian uji heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel masa kerja, tingkat absensi dan rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah menurut (Subana, 2011) regresi linier berganda dengan model analisis :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Masa Kerja

X_2 = Tingkat Absensi

X_3 = Rotasi Kerja

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji-t)

Menurut (Ghozali, 2015) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2015) uji statistik t atau uji parsial ini pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi

dari variabel dependen. Adapun uji statistik t yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel masa kerja (X1), tingkat absensi (X2), dan rotasi kerja (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Ha : Variabel-variabel bebas (masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Dasar dari pengambilan keputusan nantinya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, diantaranya:

1. Apabila angka dari probabilitas dari signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka dari probabilitas dari signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut (Ghozali, 2015) dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan, diantaranya:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap

variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu masa kerja, tingkat absensi, dan rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

Dengan menggunakan dasar dari pengambilan keputusan adalah angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas dari signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas dari signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi, Se, M. S. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Sa). Pustaka Setia.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. (2013). *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (Uuno.13/2003)*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Gava Media.
- Brotojoyo, E., Imron, L. A., & Choerudin, A. (2017). *Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten*. 5–14.
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Dekor Asia Jayakarya. *Manajemen*, 4.
- Follet, M. P. (2013). *Defenition Of Management The New State Group Organization: The Solution Of*.
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19, 75–97.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Pt. Bumi Aksara.

- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ika Ruhana. (2015). *Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang)*. 24(2), 1–8.
- Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba*, 1(4), 1219–1228.
- Leasilane, P., & Aigbayboa, C. (2016). *Job Dissatisfaction Influence Onconstruction Employee Absenteeism And Turnover*. 2010, 1–6.
- Malayu Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Pengaraian, U. P. (2015). Jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.
- Melati. (2013). *Manajemen (Kesepuluh)*. Erlangga.
- Naninncova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Yrama Widya.
- Rahayu, N. I. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Raymond, C. P. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(1), 1–8.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisuis.
- Rumengan, J., Khaddafi, M., & Milanie, F. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Perdana Publishing.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.

- Septiana, V. A. (2015). *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Siagian. P Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. A. Y., Lubis, N. S., Hafizan, & Dkk. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Absensi, Trunover, Dan Komitmen Kerja. *Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Sofyandy, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (Ed.); Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sumadewi, N. P. A., & Made, I. G. S. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Caps.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). The Role Of Work Rotation On Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>

CURRICULUM VITAE



BIODATA:

Nama : Dwi Herliyanti
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 21 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : dwiabadi31@gmail.com
Alamat : Perumahan Bukit Galang Permai Blok G No.3

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Binaan 004 Tanjungpinang Timur Tahun 2005-2011
2. SMP Negeri 2 Tanjungpinang Tahun 2011-2014
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang Tahun 2014-2012
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang 2017-2021