

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI
RUDENIM PUSAT TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**BAGAS BAYU SAVANA
NIM : 17612260**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI
RUDENIM PUSAT TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**Nama : BAGAS BAYU SAVANA
NIM : 17612260**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI
RUDENIM PUSAT TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

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

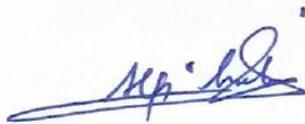
Oleh

NAMA : BAGAS BAYU SAVANA
NIM : 17612260

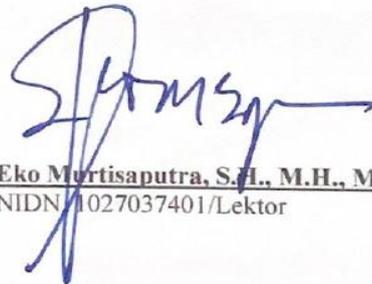
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 /Asisten Ahli



Eko Murtisaputra, S.T., M.H., M.M.
NIDN/1027037401/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI
RUDENIM PUSAT TANJUNGPINANG**

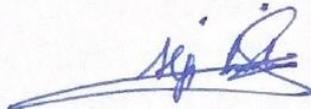
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : BAGAS BAYU SAVANA
NIM : 17612260

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sebelas
April Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



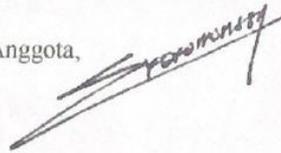
Alfi Hendri, S.E., M.M
NIDK. 8813900016/Asisten Ahli

Sekretaris,



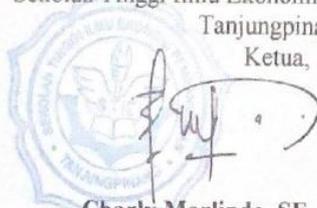
M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 /Lektor

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902 /Lektor

Tanjungpinang, 11 April 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, SE. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagas Bayu Savana
NIM : 17612260
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,47
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Rotasi
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rudenim Pusat
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, 11 April 2023

Penyusun



BAGAS BAYU SAVANA
NIM : 17612260

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa
Karya yang sederhana ini untuk :

“Ibu dan Ayah tercinta”

(Halijah dan Umar Nadi)

Terima kasih atas semua tetesan keringat, kasih sayang, doa yang selalu kalian
berikan serta semangat yang tiada henti untukku

“Adik – Adik ku”

(Dwi Gita Ariyani dan Virgina Destriantika)

Terima kasih atas semua pengertian, perhatian, kasih sayang dan juga semangat
untukku

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(*Al-Baqarah* : 286)

Rasulullah bersabda

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI RUDENIM PUSAT TANJUNGPINANG”** guna menyelesaikan syarat studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang terhormat :

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 I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas. M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang membantu kelancaran selama perkuliahan.
9. Bapak Agung Prianto selaku Kepala Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang beserta jajaran yang telah bersedia memberikan izin dan berpartisipasi dalam proses penelitian ini.
10. Spesial kepada kedua orang tua dan kedua adik saya yang telah memberika semangat, doa-doa, dukungan serta menjadi motivasi saya sehingga saya menjadi semangat untuk menyelesaikan seluruh kegiatan perkuliahan dan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan program studi S1 Manajemen Sore 3 Angkatan 2017 yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 10 April 2023

Penulis

BAGAS BAYU SAVANA

NIM : 17612260

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

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	9
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2. Kegunaan Praktis	9
1.6. Sistematika Penulisan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Kompensasi	19
2.1.3. Kompetensi	28
2.1.4. Rotasi Kerja	31

2.1.5. Kinerja Pegawai	37
2.2. Kerangka Pemikiran	45
2.3. Hipotesis	46
2.4. Penelitian Terdahulu	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	52
3.2. Jenis Data	52
3.2.1. Data Primer	52
3.2.2. Data Sekunder	53
3.3. Teknik Pengumpulan Data	53
3.3.1. Dokumentasi	53
3.3.2. Kuesioner	53
3.3.3. Observasi	54
3.4. Populasi dan Sampel	54
3.4.1. Populasi	54
3.4.2. Sampel	55
3.5. Definisi Operasional Variabel	56
3.6. Teknik Pengolahan Data	56
3.6.1. Pengeditan	56
3.6.2. Pemberian Kode	57
3.6.3. Pemberian Skor	57
3.6.4. Tabulasi	59
3.7. Teknik Analisa Data	59
3.7.1. Uji Kualitas Data	59
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	60
3.7.3. Analisis Statistik Regresi Linier Berganda	62
3.7.4. Uji Hipotesis	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	
-----------------------------	--

4.1.1.	Gambaran Umum Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang	66
4.1.2.	Karakteristik Responden	66
4.1.2.1.	Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.1.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.1.3.	Analisis Deskripsi Penilaian Responden	70
4.1.3.1.	Deskripsi Penilaian Responden Variabel Kompensasi	71
4.1.3.2.	Deskripsi Penilaian Responden Variabel Kompetensi	72
4.1.3.3.	Deskripsi Penilaian Responen Variabel Rotasi Kerja	74
4.1.3.4.	Deskripsi Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai	77
4.1.4.	Analisis Hasil Penelitian	
4.1.4.1.	Uji Validitas Data	80
4.1.4.2.	Uji Reliabilitas Data	83
4.1.5.	Uji Asumsi Klasik	83
4.1.5.1.	Uji Normalitas	84
4.1.5.2.	Uji Autokorelasi	85
4.1.5.3.	Uji Multikolinearitas	86
4.1.5.4.	Uji Heterokedastisitas	87
4.1.6.	Uji Regresi Linier Berganda	88
4.1.7.	Uji Hipotesis	88
4.1.7.1.	Uji t	90
4.1.7.2.	Uji F	92
4.1.7.3.	Uji Determinasi R ²	92
4.2.	Pembahasan	94
4.2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai RUDENIM Pusat Tanjungpinang	95
		96

4.2.2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai RUDENIM Pusat Tanjungpinang	96
4.2.3.	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RUDENIM Pusat Tanjungpinang	97

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	98
5.2.	Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi Belanja Satuan Kerja Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	56
Tabel 4.1	Kepegawaian pada Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang	69
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.3	Usia Responden	71
Tabel 4.4	Interval Kelas Variabel	71
Tabel 4.5	Penilaian Responden Tentang Upah Dan Gaji Yang Diterima Telah Sesuai Dengan Beban Kerja	72
Tabel 4.6	Penilaian Responden Tentang Insentif Yang Diterima Telah Sesuai Dengan Tugas Tambahan Dan Beban Kerja	72
Tabel 4.7	Penilaian Responden Tentang Tunjangan Yang Diterima Telah Sesuai Dengan Kebutuhan Beban Kerja	73
Tabel 4.8	Penilaian Responden Tentang Fasilitas Yang Diterima Telah Memadai Dan Mendukung Beban Kerja	74
Tabel 4.9	Penilaian Responden Tentang Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dengan Selalu Memikirkan Melalui Pengetahuan Yang Saya Miliki	74
Tabel 4.10	Penilaian Responden Tentang Saya Selalu Bersikap Tanggap Dan Rajin Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Pimpinan	75
Tabel 4.11	Penilaian Responden Tentang Sikap Saya Dalam Bekerja Selalu Mematuhi Aturan Dan Norma Yang Berlaku	76
Tabel 4.12	Penilaian Responden Tentang Saya Memiliki Pengetahuan Dalam Menggunakan Peralatan Seperti Komputer	76
Tabel 4.13	Penilaian Responden Tentang Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki, Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja	77

Tabel 4.14	Penilaian Responden Tentang Rotasi Yang Dilakukan Dapat Menambah Pengetahuan Dan Keterampilan Saya	78
Tabel 4.15	Penilaian Responden Tentang Rotasi Kerja Mampu Menambah Kemampuan Kerjasama Saya	78
Tabel 4.16	Penilaian Responden Tentang Perubahan Kondisi Kerja Akibat Rotasi Kerja Membuat Saya Bersemangat	79
Tabel 4.17	Penilaian Responden Tentang Minat Saya Terhadap Pekerjaan Baru Meningkatkan Setelah Dilakukan Rotasi Kerja	79
Tabel 4.18	Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target	80
Tabel 4.19	Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Relevan	81
Tabel 4.20	Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	81
Tabel 4.21	Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Bekerja Dengan Baik Tanpa Pengawasan Pimpinan	82
Tabel 4.22	Penilaian Responden Tentang Saya Dapat Menggunakan Waktu Dengan Efektif dan Efisien	82
Tabel 4.23	Uji Validitas	83
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.25	Uji Autokorelasi	87
Tabel 4.26	Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.27	Uji Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.28	Uji T	92
Tabel 4.29	Uji F	94
Tabel 4.30	Uji R ²	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	68
Gambar 4.2	Non Probability Plot	86
Gambar 4.3	Scatter Heterokedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3 :	Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4 :	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5 :	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6 :	Hasil Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI RUDENIM PUSAT PTANJUNGPINANG

Bagas Bayu Savana. 17612260. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: Bagasbs7@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 94 orang responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa pegawai RUDENIM Pusat Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu penelitian dokumentasi, kuesioner dan observasi. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 18 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t Hitung sebesar $3,879 > t$ Tabel $1,987$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t Hitung sebesar $2,508 > t$ Tabel $1,987$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,014 < 0,05$ bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t Hitung sebesar $3,048 > t$ Tabel $1,987$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kompensasi, Kompetensi dan Rotasi Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RUDENIM Pusat Tanjungpinang ditunjukkan dari nilai signifikan $F = 0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Rotasi Kerja (X3) sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya tidak di teliti dengan penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Rotasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing 1 : Alfi Hendri, S.E., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMPETENCE AND EMPLOYMENT ROTATION ON THE PERFORMANCE OF OWNERS AT RUDENIM CENTER TANJUNGPINANG

Bagas Bayu Savana. 17612260. Management. STIE Tanjungpinang Pembangunan
Bagasbs7@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, competence, and job rotation on employee performance at the Tanjungpinang Central Rudenim. This study used a sample of 94 respondents using a simple random sampling technique, in which samples were taken from members of the population randomly without regard to the strata in the population.

The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is the Tanjungpinang Central RUDENIM employees. Data collection was carried out in three ways, namely documentation research, questionnaires and observation. Where respondents filled out a questionnaire of 18 statement items related to the variable being measured.

The results of this study indicate that the t count value is $3.879 > t$ table 1.987 and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ that the compensation variable affects employee performance. The t count value is $2.508 > t$ table 1.987 and a significance value (Sig.) $0.014 < 0.05$ that the competency variable affects employee performance. The t count value is $3.048 > t$ table 1.987 and a significance value (Sig.) $0.003 < 0.05$ that the Job Rotation variable affects employee performance. The variables of Compensation, Competence and Job Rotation simultaneously affect the Performance of RUDENIM Center Tanjungpinang Employees as shown by the significant value of $F = 0.000 < 0.05$.

It can be concluded that Employee Performance (Y) is influenced by Compensation (X1), Competence (X2) and Job Rotation (X3) variables of 53.9% and the remaining 46.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Competence, Job Rotation and Employee Performance

Dosen Pembimbing 1 : Alfi Hendri, S.E., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam melaksanakan program, setiap organisasi selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) sampai level yang paling atas (*top management*). Jika organisasi menginginkan kemajuan, maka harus mengupayakan sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja sesuai harapan dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain lingkungan kerja, job description dan tanggung jawab, visi misi dan budaya organisasi, sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan, pelatihan dan pengembangan diri serta bonus dan insentif. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi dan instansi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Ada beberapa persoalan pegawai disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, serta sering terjadinya rotasi kerja pegawai dengan waktu yang singkat sehingga pegawai

seringkali mengalami kesulitan dalam beradaptasi. Beberapa hal yang dapat ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi, serta pemberian kompensasi yang layak.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja.

Selain kompensasi, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Menurut Aulia (2021) kinerja karyawan merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi.

Hutapea dan Thoha dalam Hasibuan (2017) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Wibowo dalam Hasibuan (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mentality skill*. *Soft skill* menunjukkan kepekaan, intuisi sumber daya manusia. *Hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia. *Social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial sumber daya manusia dengan manusia disekitarnya. Sedangkan *mentality skill* menunjukkan mental sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Kompetensi pegawai antara lain tercermin melalui pengetahuan, pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan untuk rotasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Indrayati (2014) rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah suatu kondisi dimana pegawai tersebut mengalami perubahan pada deskripsi tugas (*Job Description*) mereka. Untuk pegawai yang telah lama bekerja di sebuah instansi, rotasi pekerjaan bisa jadi pernah mereka alami baik untuk sementara atau permanen. Seringkali kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi demikian disinyalir ada hubungan dengan lamanya seseorang dalam periode kerja di satu departemen unit atau di satu pekerjaan itu. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/pegawai secara berkala.

Rotasi akan menimbulkan kekhawatiran jika alokasi pekerjaan tidak diuraikan alasannya kenapa seorang pegawai bisa di rotasi dan membuat yang

bersangkutan bekerja dengan tidak sesuai *passion*-nya. Juga rotasi bisa tidak berguna jika tidak ada efek pengembangan kualitas sumber daya manusia dan karir dari pegawai tersebut. Manfaat rotasi pekerjaan mampu mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi melalui berbagai kegiatan pegawai, tentu hal itu dapat mempunyai manfaat tidak langsung untuk organisasi, sebab para pegawai dengan rentang keterampilan yang lebih lebar memberi manajemen lebih banyak fleksibilitas dalam menjadwalkan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta mengisi kekosongan *structural*.

Menurut Simamora (2015), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Begitu pula Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang, dimana kinerja organisasi terlihat dari Realisasi Belanja Satuan Kerja Per Tahun.

Tabel 1.1
Realisasi Belanja Satuan Kerja
Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang

No	Tahun	Realisasi	Sisa	Persentase
1	2020	9.870.351.692	1.004.467.308	90,76%
2	2021	12.457.402.015	377.199.985	97,06%
3	2022	14.409.933.753	449.708.247	96,97%

Sumber: Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) Pusat Tanjungpinang, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa persentase realisasi belanja RUDENIM Pusat Tanjungpinang pada tahun 2020 sebesar 90,76%, angka ini meningkat pada tahun 2021 yaitu sebesar 97,06% lalu mengalami penurunan penyerapan anggaran pada tahun 2022 sebesar 96,97%. Realisasi belanja merupakan salah satu alat ukur kinerja suatu organisasi, melalui persentase realisasi

belanja terlihat kinerja RUDENIM Pusat Tanjungpinang mengalami kondisi naik dan juga turun.

Rumah Detensi Imigrasi menunjukkan eksistensinya sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.M.05.II.02.01 Tahun 2006 Tentang Rumah Detensi Imigrasi dan Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor F-1002.PR.02.10 Tahun 2006 tentang tata cara pendetensian orang asing. Dengan adanya kedua peraturan tersebut ke-13 Rudenim yang ada telah dapat melakukan aktifitas dan operasional dalam hal Penindakan Keimigrasian seperti Pendetensian, Pengisolasian, Pemulangan dan Pendeportasian. Semakin meningkatnya arus kedatangan imigran ilegal (Pencari Suaka/Pengungsi) di Indonesia, pemerintah Indonesia memandang perlu didirikan sebuah Rudenim yang berkapasitas besar. dan pada tahun 2008 dibangunlah gedung Rumah Detensi Imigrasi terbesar di Indonesia yang terletak di Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau.

Sebagaimana fungsi Rudenim sebagai tempat tinggal sementara bagi imigran yang masuk ke wilayah Negara Indonesia tanpa membawa kelengkapan dokumen administratif, seperti Pasport dan Visa. Dengan meningkatnya lalu lintas orang baik yang keluar maupun yang masuk ke Indonesia sehingga berpotensi timbulnya permasalahan keimigrasian terhadap kedatangan dan keberadaan orang asing tersebut maka diperlukan upaya penindakan bagi orang asing yang melanggar ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu, pegawai seksi kemanan dan ketertiban rudenim harusnya lebih mengefektifkan kinerja mereka dalam rangka menjaga keamanan wilayah Indonesia.

Berdasarkan kegiatan pra penelitian yang dilakukan peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena seperti pada tempat-tempat umum seperti trotoar jalan di Tanjungpinang terdapat deteni dan pengungsi Rudenim berkeliaran pagi atau malam hari. Hal ini tentunya membutuhkan kerja ekstra dari para petugas Rudenim karena para petugas harus menyelesaikan pekerjaan ini diluar jam kerja. Tentu mempengaruhi kompensasi yang diperoleh oleh para petugas selama ini. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian deteni adalah Orang Asing penghuni Rumah Detensi Imigrasi atau Ruang Detensi Imigrasi yang telah mendapatkan keputusan pendetensian dari Pejabat Imigrasi. Kemudian fakta lain, bahwa deteni dan pengungsi yang berkunjung ke luar wilayah Rudenim tidak mendapat larangan dari petugas Rudenim, dan ketika para deteni dan pengungsi melakukan kunjungan keluar umumnya mereka bersama dengan deteni lain atau bahkan ditemukan juga berjalan bersama keluarga mereka dan itupun tanpa diawasi atau dikawal petugas Rudenim padahal berdasarkan peraturan direktur jenderal imigrasi nomor imi.1917- ot.02.01 tahun 2013 tentang standar operasional prosedur rumah detensi imigrasi bab v Pelaksanaan, No 2 Pelayanan Deteni, huruf e. Kunjungan: 7. pelaksanaan izin keluar sementara dilaksanakan dengan pengawasan petugas rudenim. Hal ini juga tentunya membutuhkan waktu kerja ekstra dari para petugas Rudenim.

Peneliti juga menemukan terjadinya *oversize* di Rudenim Tanjungpinang serta seringnya para deteni dan pengungsi melakukan demonstrasi. Hal ini membutuhkan penanganan khusus dari para petugas Rudenim untuk menghadapi para demonstran dan menghadapi situasi kondisi demonstrasi di lapangan yang

selalu berubah. Sehingga dibutuhkan peningkatan kompetensi para pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau, para pencari suaka yang berada di Rudenim Tanjungpinang setiap harinya tidak memiliki kegiatan, hanya berkeliaran disekitar tempat dan jalan Tanjungpinang. Oleh karena itu petugas Rudenim dapat memberikan izin keluar kepada deteni dan pengungsi mulai pukul 08.00 WIB hingga 19.00 WIB dengan batas waktu deteni dan pengungsi yang melakukan kunjungan keluar adalah maksimal 3 jam per hari. Berdasarkan ketentuan diatas waktu izin kunjungan keluar wilayah Rudenim pada deteni dan pengungsi dengan batas waktu tidak lebih dari 3 jam dan tidak lebih dari pukul 19.00 WIB, namun kenyataannya para deteni dan pengungsi ini masih banyak berada dluar wilayah Rudenim bahkan sampai pukul 23.00 WIB. Diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang sudah merasakan kejenuhan pada satu posisi tertentu dengan waktu yang cukup lama karena pimpinan masih memerlukan dan mempercayakan tugas kepada pegawai tersebut. Hal ini tentunya membutuhkan rotasi kerja demi menunjang kinerja yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, "***Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang***".

1.2. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang?
2. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang?
3. Apakah rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang?
4. Apakah kompensasi, kompetensi, dan rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel X dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Kompetensi, dan Rotasi Kerja.
2. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rudenim Pusat Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunanaan riset meliputi 2, yakni:

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil riset diharapkan bisa menjadikan bahan masukan pada mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kompetensi, rotasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Menjadi sumber wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan masalah yang dikaji pada riset ini, yakni tentang kompensasi, kompetensi, rotasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan untuk RUDENIM Pusat Tanjungpinang terkait kompensasi, kompetensi, rotasi kerja dan kinerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulis

Pembahasan mengenai judul penelitian yang diangkat yaitu pengaruh kompensasi, kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di rudenim pusat tanjungpinang mencakup lima bab, yang mana dari bab tersebut terdiri atas sub bab yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab pertama ini berisi latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab kedua ini berisi tinjauan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ketiga ini mencakup jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini memuat kesimpulan dan saran yang terkait hasil akhir dalam riset.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Rivai et al. (2017) dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2014) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Dessler (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Divisi *Human Resource* yang mengelola manajemen sumber daya manusia ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta

pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2015) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Tujuan Sosial. Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasional. Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional. Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Individual. Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2019) ada lima macam tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. **Membuat Kebijakan dan Pertimbangan.** Tujuan yang pertama adalah membuat kebijakan dan pertimbangan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk membuat sebuah perusahaan memiliki pekerja dengan motivasi serta kinerja yang tinggi. Sehingga departemen yang mengurusinya harus turun tangan dalam membantu membuat kebijakan untuk para sumber daya manusia di mana memberi pertimbangan yang nantinya akan ditimbang-timbang oleh pihak manajer.
- b. **Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan.** Tujuan yang kedua adalah dengan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran. Di sini departemen sebagai manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap sumber daya manusia. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.
- c. **Memberi Dukungan.** Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga sumber daya manusia berupa karyawan.
- d. **Menyelesaikan Masalah**

Berikutnya dalam tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyelesaikan masalah. Masalah di sini ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat datang dan mendatangkan resiko negatif bagi semua pihak.

Baik bagi sumber daya manusia yaitu karyawan atau juga pihak perusahaan yaitu manajer.

- e. Media Komunikasi Terbaik. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk secara langsung berbicara dengan manajer atau staff pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Veitzhal Rivai Zainal et al., 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - 2) Pengembangan (karier)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
 - 4) Pemberian balas jasa mencakup:
- c. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - 1) Gaji/upah
 - 2) Insentif
- d. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - 1) Keuntungan (*benefit*)
 - 2) Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- e. Integrasi mencakup:
 - 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja

- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja
- f. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- g. Pemisahan tenaga kerja mencakup: Pemberhentian karyawan

Menurut Wahyudi (2013) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial, meliputi:
 - 1) Perencanaan (*Planning*). Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
 - 3) Pengarahan (*Directing*). Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - 4) Pengendalian (*Controlling*). Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.
- b. Fungsi Operasional. Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya

manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

1) Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2) Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4) Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

5) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Menurut Cascio F. Wayne dalam Mangkuprawira (2014) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2014).

Menurut Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Notoatmodjo, 2015).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veitzhal Rivai Zainal et al., 2017).

2.1.2.1. Komponen-Komponen Kompensasi

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (Veitzhal Rivai Zainal et al., 2017).

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2017)) antara lain yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Dari-uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2.1.2.3. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Siagian (2014) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1. **Kompensasi Finansial.** Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu: Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan

seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2. Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu: Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.2.4. Proses dalam Kebijakan Kompensasi

Menurut Siagian (2014) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks. Metode yang dapat digunakan adalah dengan:

1. Analisis pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Survei pengupahan dan penggajian
4. Rencana-rencana kompensasi variabel
5. Penilaian kinerja dan lain-lain.

2.1.2.5. Sistem Imbalan

Menurut Siagian (2014) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan, para spesialis di bidang sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenaga kerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.1.2.6. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan, tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.1.3. Kompetensi

Hidayat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Fauzi (2013) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Armaniah (2018), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Darmawan dan Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa

tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktek pengambilan keputusan.

2.1.3.2. Dimensi Kompetensi

Emron et al. (2017) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan

benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.3.3. Indikator Kompetensi

Hidayat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4. Rotasi Kerja

Menurut Wirawan (2015) rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. *Job rotation* dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (*trainee*) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Handoko (2014) menyatakan bahwa rotasi jabatan yaitu memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pekerjaan-pekerjaan itu secara

nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.

Menurut Fahmi (2016) suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Dalam metode job rotation para karyawan yang mengalami perpindahan secara rutin dalam suatu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk memperoleh pengetahuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan.

2.1.4.1. Manfaat dan Tujuan Rotasi Kerja

Menurut Hamid (2013) mengemukakan beberapa keuntungan yang dapat diambil dari rotasi yaitu antara lain:

1. Memberikan latar belakang umum tentang organisasi, dan karenanya memberikan sudut pandang yang bersifat organisasional.
2. Mendorong kerjasama antar departemen/unit kerja karena para manajer telah melihat banyak segi persoalan yang dihadapi organisasi.

3. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodik kepada berbagai unit kerja.
4. Mendorong keluwesan organisasi melalui penciptaan sumber daya manusia.
5. Mampu melaksanakan penilaian prestasi secara komperatif dengan lebih objektif.
6. Memperoleh keunggulan dari on the job training dalam situasi. Sedangkan tujuan dari rotasi adalah untuk menambah pengetahuan, pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan mengatasi kejenuhan, karena mungkin terlalu lama dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada para karyawan.

Manfaat rotasi kerja pegawai menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil (*personal stability*).
2. Dengan dilakukannya rotasi kerja, dapat membuka kesempatan untuk mengembangkan karier.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
6. Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Rotasi kerja dilakukan sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.1.4.2. Sebab dan Alasan Rotasi Kerja

Menurut Wirawan (2015) terdapat dua sebab dan alasan terjadinya rotasi, yaitu:

1. Permintaan sendiri Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi permintaan sendiri ini pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan. Adapun alasan-alasan tersebut dikarenakan:
 - a. Kesehatan, fisik dan mental karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan yang minta dirotasikan dari dinas luar/lapangan ke dinas kantor/dalam.
 - b. Keluarga, kepentingan karyawan akan hubungan keluarganya yang memaksanya untuk bertugas satu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia.
 - c. Kerjasama, hubungan kerja dengan karyawan lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian.

2. Alih Tugas Produktif

Alih Tugas Produktif adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain alih tugas produktif didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan. Menurut Wirawan (2015) terdapat beberapa jenis alih tugas produktif, diantaranya:

a. *Production transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang ditujukan untuk mengisi kekosongan pekerjaan pada suatu posisi/ jabatan tertentu yang harus segera diisi oleh karyawan lain agar kontinuitas produksi dan peningkatannya dapat terjamin.

b. *Replacement transfer*

Merupakan penggantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Replacement transfer biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan pensiutan tenaga kerja.

c. *Personality transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu pada jabatan/ posisi

yang memang membutuhkan kecakapan tersebut. *Personality transfer* dapat pula diartikan sebagai pemindahan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan yang dimilikinya.

d. *Shift transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal berupa pemindahan sekelompok tenaga kerja yang melaksanakan suatu pekerjaan/ jabatan yang sama. Pemindahan tersebut terjadi karena jabatan/ pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh banyak tenaga kerja yang masing-masing tergabung dalam kelompok-kelompok kerja.

e. *Remedial transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan seorang tenaga kerja pada jabatan atau posisi pekerjaan yang sesuai dengan kondisi kerja yang bersangkutan.

f. *Personil transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak atau keinginan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Banyak alasan yang menyebabkan karyawan menginginkan rotasi, misalnya karena karyawan merasa tidak sesuai dengan bawahannya, tidak sesuai dengan minat dan bakatnya, ataupun alasan-alasan lain yang dapat diterima oleh pimpinan organisasi.

g. *Production transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas prakarsa organisasi sendiri. Misalnya karena alasan untuk meningkatkan produktivitas, reorganisasi dan alasan lainnya.

2.1.4.3. Indikator Rotasi Kerja

Menurut Kasmir (2016) unsur-unsur rotasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Serta penguasaan pekerjaan setelah dilakukannya rotasi.

2. Sikap kerja

Kemampuan kerjasama karyawan dengan rekan kerja di lingkungan kerja baru yang ditempatinya.

3. Kondisi kerja

Apakah terdapat perubahan pada kondisi kerja sebelum dan setelah dilakukan rotasi kerja.

4. Sikap pribadi

Bagaimana sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaan setelah dilakukannya dirotasi.

2.1.5. Kinerja Pegawai

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut

Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno (2019) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (Sutrisno, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif

bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis (Mangkunegara, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.1.5.3. Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut John Miner (Fahmi, 2018) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.5.4. Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Profesionalisme.
- b. Proporsional.
- c. Akuntabel.
- d. Efektif dan Efisien

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan konsesus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan dan dalam menilai kinerjanya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- b. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- c. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- d. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- e. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan

berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.5.5. Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2018) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu:

- a. Penilai. Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.
- b. Mengumpulkan Informasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.
- c. Kinerja.
Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- d. Ternilai.
Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

e. Dokumentasi.

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

f. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya. Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

g. Dilakukan Secara Periodik. Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan).

h. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM. Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

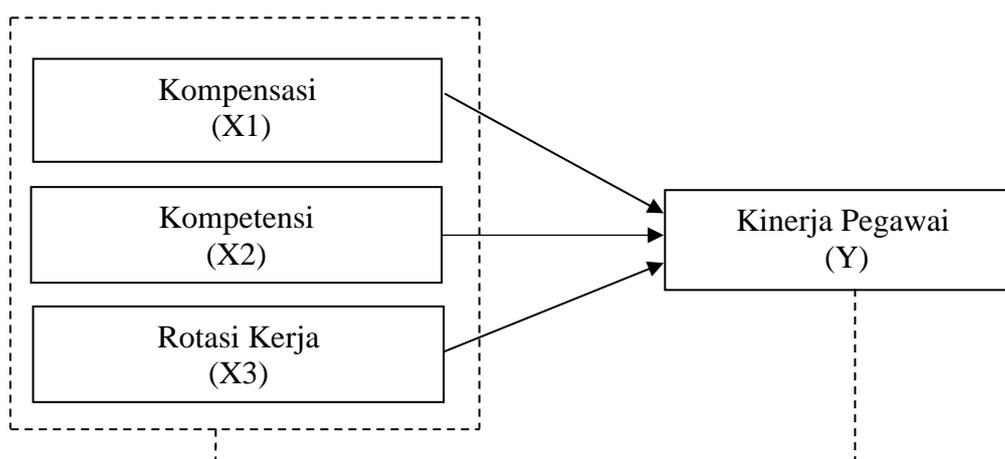
Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan

pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bias menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 3 independen variabel yaitu Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Rotasi Kerja (X3) yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Rudenim Pusat Tanjungpinang. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang Disesuaikan Untuk Penelitian (2023)

Keterangan:

----- = Pengujian variabel secara parsial

_____ = Pengujian variabel secara simultan

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah diuraikan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rudenim
Pusat Tanjungpinang.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rudenim
Pusat Tanjungpinang.

H3 : Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rudenim
Pusat Tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1. Nurrulita Hapsari dan Netty Laura (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari dan Laura (2022) dalam Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022, Halaman Halaman 1552-1569, ISSN: 2614-3097. Berjudul Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja, bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi

perilaku kerja. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dari pegawai Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dengan 70 responden yaitu 37 Aparatur Sipil Negara dan 13 Penyedia Jasa Lainnya Perorangan. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling yaitu Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus). Penelitian ini menganalisis hubungan antara pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel perilaku kerja memperlemah hubungan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan dan variabel perilaku kerja memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

2.4.2. Sarah Adilla dan Budiono (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Adilla dan Budiono (2022) dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Tahun 2022, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada instansi

pemerintahan. Jenis penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 38 orang pegawai kantor pemerintahan. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM) dengan kuadrat terkecil parsial (PLS) dengan SmartPls 3.3.3. Penelitian ini menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, namun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan rotasi pekerjaan diharapkan rotasi pekerjaan dilakukan secara teratur dan terencana. Implikasi dari penelitian ini adalah rotasi pekerjaan diperlukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawannya. Kemudian kinerja pegawai tidak selalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena versi yang dihasilkan pegawai merupakan salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan pegawai.

2.4.3. Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Solikhah (2016) dalam Jurnal Muqtasid, Volume 7 Nomor 2, Desember 2016 berjudul Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Taruna Sejahtera dengan jumlah 172 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 120 karyawan. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t-test, F-test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 23. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -12,335 + 0.364X_1 + 0.296X_2 + 0.235X_3 + 0.05$. Hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,883 ini berarti kontribusi variabel independen (rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

2.4.4. Santoso (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2017) dalam Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13, No. 4, Januari 2017: 61-68. Berjudul Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di BPPTD Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 66 responden. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas. Uji model terdiri dari uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Secara parsial rotasi pegawai berpengaruh tidak signifikan yaitu $0,083 > 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar $0,005$.

2.4.5. Musawir, Yunia Wardi dan Rosyeni Rasyid (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Musawir et al. (2018) dalam *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 64 berjudul *The Effect of Job Rotation, Compensation and Organizational Citizenship Behaviour On Employee Performance of PT Pegadaian (Persero)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan, kompensasi dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Padang. Penelitian ini mengkaji permasalahan yang ada dan mencari solusi untuk meningkatkan kinerja lebih dari 60 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data diolah menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Job rotation memiliki hubungan positif

dan signifikan terhadap OCB; (2) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB pegawai; (3) Rotasi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) jenis penelitian asosiatif berdasarkan tingkat kejelasannya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.2.1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh mahasiswa, dinamakan data primer (Hariwijaya, 2017). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan telah disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram (Hariwijaya, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen Kantor RUDENIM Pusat Tanjungpinang.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya:

3.3.1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode observasi, kuesioner atau wawancara sering dilengkapi dengan kegiatan penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data (Sugiyono, 2019).

3.3.2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini:

- 1) SS (Sangat Setuju) = 5

- 2) S (Setuju) = 4
- 3) R (Ragu-ragu) = 3
- 4) TS (Tidak Setuju) = 2
- 5) STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.3.3. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung pada pegawai Kantor Rudenim Pusat Tanjungpinang. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan skripsi ini berlangsung.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah semua pegawai Rudenim Pusat Tanjungpinang yang berjumlah 94 orang.

3.4.2. Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat Arikunto (2019) dimana pengambilan sampel untuk penelitian yang jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Rudenim Pusat Tanjungpinang yang berjumlah 94 orang menjadi responden.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Rudenim Pusat Tanjungpinang. Adapun variabel-variabel tersebut antara lain adalah kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan Rotasi Kerja (X3) yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) Rudenim Pusat Tanjungpinang.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	SKALA
Kompensasi (X1)	Menurut Simamora (2015) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (<i>financial rewards</i>) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.	a. Upah dan gaji	1	Likert
		b. Insentif	2	Likert
		c. Tunjangan	3	Likert
		d. Fasilitas (Simamora, 2015)	4	Likert
Kompetensi (X2)	Hidayat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.	a. Motif	5	Likert
		b. Sifat	6	Likert
		c. Konsep	7	Likert
		d. Pengetahuan	8	Likert
		e. Keterampilan (Hidayat, 2019)	9	Likert
Rotasi Kerja (X3)	Menurut Kasmir (2016) rotasi atau transfer antar bagian merupakan metode pengembangan karyawan yang sudah menempati suatu bagian terlalu lama, tujuannya adalah agar	a. Kemampuan kerja	10	Likert
		b. Sikap kerja	11	Likert
		c. Kondisi kerja	12	Likert
		d. Sikap kerja (Kasmir, 2016)	13	Likert

	karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang berada disatu tempat			
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	a. Dapat diukur secara obyektif	14	Likert
		b. Relevan	15	Likert
		c. Dapat dicapai	16	Likert
		d. Harus fleksibel dan sensitif	17	Likert
		e. Efektif (Sedarmayanti, 2018)	18	Likert

Sumber: Data Sekunder, 2022

3.6. Teknik Pengolahan Data

Apabila telah ditentukan data apa yang diperlukan, dari mana data tersebut didapatkan, dengan cara apa data didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk melakukan pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Di dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu:

3.6.1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat:

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaiman pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

3.6.2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data kedalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3.6.3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* dalam Sugiyono (2019) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.6.4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2019) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2019b). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, kesahihan alat ukur dapat menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh

mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2018b). Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika menggunakan Metode Parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika tidak normal maka metode yang biasa digunakan Non Parametrik dengan teknik Uji Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Uji Kolmogrov-Smirnov.

3.7.2.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $d < dl$ atau $> (4-dl)$, maka artinya terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara du dan $(4-du)$, maka artinya tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dl dan du atau di antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. (Ghozali, 2018b).

3.7.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, syaratnya yaitu tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2018b).

3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut

dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018b). Menurut (Ghozali, 2018b) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini agar dapat melihat pola yang dijelaskan diatas, penulis menggunakan gambar *Scatterplot Heterokedastisitas*.

3.7.3. Analisis Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Rotasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Kerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Kerja

- β_1 = koefisien regresi dari variabel X1, Kompensasi
 β_2 = koefisien regresi dari variabel X2, Kompetensi
 β_3 = koefisien regresi dari variabel X3, Rotasi Kerja
X1 = Kompensasi
X2 = Kompetensi
X3 = Rotasi Kerja

Dalam bentuk yang paling sederhana yaitu satu peubah bebas (X) dengan satu peubah tak bebas (Y) mempunyai persamaan:

$$Y = a + bx$$

Disini a disebut intersep dan b adalah koefisien arah atau koefisien beta.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018b).

Koefisien determinasi (*R square* atau R kuadrat) atau disimbolkan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y) atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi

dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

3.7.4.2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2018b). t hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar *error* variabel i

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel *Coefficient* pada *output SPSS*.

3.7.4.3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat

digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2018). F Hitung dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari *output* SPSS dapat dilihat dari tabel *Anova*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 302–311.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekas. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1*(2).
- Darmawan, D., & Wahyudin, D. (2018). *Model Pembelajaran di Sekolah*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia* (A. Darma (ed.)). Erlangga.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.
- Fauzi, A. (2013). *Manajemen Pembelajaran*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seri.
- Hamid, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. CV. Budi Utama.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.

- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hariwijaya, M. (2017). *Metodologi dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis, Desertasi*. Elmatara Publising.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2019). *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. LPPPI.
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*". 32.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Krisnawati, K. D., & W.Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghaliya Indonesia.
- Musawir, Wardi, Y., & Rasyid, R. (2018). The Effect of Job Rotation, Compensation and Organizational Citizenship Behaviour On Employee Performance of PT Pegadaian (Persero). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Rachmaniza. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 6(1), 11–16.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*, 7(2).
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Santoso. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(4), 61–68.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta.

- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan (Edisi Revi)*. PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Veitzhal Rivai Zainal, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Press.
- Wahyudi, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.