



PENGARUH ROTASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN

HAM RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

VENISHA YUNI ADINDA

11970123841



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VENISHA YUNI ADINDA
 NIM : 11970123841
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH ROTASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RIAU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE. M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

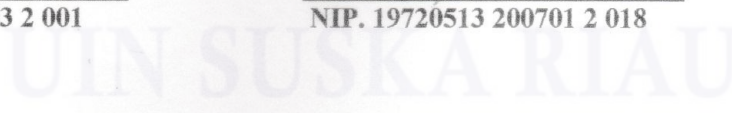
DEKAN



DE. HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE. MM
NIP. 19720513 200701 2 018





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Venisha Yuni Adinda
 NIM : 11970123841
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Riau
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua Penguji
 Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
 Ermansyah, SE,MM

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA

Penguji II
 Desvi Emti, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Venisha Yuni Adinda
 NIM : 1197023841
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 23-Juni-2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian
 Hukum dan HAM Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



Venisha Yuni Adinda
 NIM: 1197023841

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH ROTASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RIAU

Oleh

Venisha Yuni Adinda

11970123841

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No. 233, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan program Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan beban kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. diketahui $F_{hitung} \text{ sebesar } (53,612) > F_{tabel} (3,06)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan pekerjaan dan beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan semangat kerja secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 47,3% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Rotasi Pekerjaan, Beban Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB ROTATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS RIAU

By

Venisha Yuni Adinda

11970123841

This research was conducted at the Regional Office of the Riau Ministry of Law and Human Rights which is located at Jl. Jend. Sudirman No. 233, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Pekanbaru City, Riau. The purpose of this study is to determine the effect of job rotation and workload on employee performance at the Regional Office of the Riau Ministry of Law and Human Rights, both partially and simultaneously. Respondents in this study amounted to 138 people using the saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method using the Statistical For Product And Service Solution (SPSS) program version 25. The results showed that partial job rotation affected performance, as well as partial workload also affected performance at the Regional Office of the Riau Ministry of Law and Human Rights. It is known that $F_{\text{calculate}} (53.612) > F_{\text{tabel}} (3.06)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. This means that simultaneously or simultaneously work and workload have a significant influence on employee performance at the Regional Office of the Riau Ministry of Law and Human Rights. The results of R Square explained that the variables of organizational culture and overall morale had an effect of 47.3% on performance, while the remaining 52.7% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Job Rotation, Workload and Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau**” yang disusun sebagai syarat akademis dalam memperoleh gelar sarjana strata-1 program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat beriringan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Salallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladan umat islam yang telah Berjaya menyebarkan dakwah dengan berlandaskan Al-qur'an dan sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat serta menjadi orang yang selalu mencintai beliau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada :

1. Kepada kedua Orang Tua saya Papa Zulfendri dan Ibu Zuriaty yang telah menjadi alasan terkuat penulis untuk meraih cita-cita setinggi mungkin dan kepada kakak dan adik-adik saya yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2.
3. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku Ketua Program Studi dan Bapak Fakhrurrozi, SE,MM selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE,M.Si selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Sehani, SE,MM selaku penasehat akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani penulis dalam segala urusan surat-menyurat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Terimakasih kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Rekan seperjuangan penulis Gusmila Santika Sibuea yang selalu memberikan bantuan dan support dalam penyelesaian skripsi dan melewati masa perkuliahan bersama-sama.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih dari jauh sempurna karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru 6 Juni 2023
Penulis,

Venisha Yuni Adinda

11970123841



DAFTAR ISI

ABSTRAK **i**

KATA PENGANTAR..... **iii**

DAFTAR ISI..... **vi**

DAFTAR TABEL **x**

DAFTAR GAMBAR..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan Masalah 8

 1.3 Tujuan Penelitian 9

 1.4 Manfaat Penelitian 9

 1.5 Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI

 2.1 Manajemen 12

 2.2.1 Pengertian Manajemen..... 12

 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen..... 13

 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 14

 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

 2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 15

 2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 15

 2.3 Kinerja..... 18

 2.3.1 Pengertian Kinerja 18

 2.3.2 Indikator Kinerja..... 20

 2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... 20

 2.3.5 Jenis-Jenis Kinerja 24

 2.3.6 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil..... 24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Rotasi Pekerjaan.....	26
2.4.1 Pengertian Rotasi Kerja	26
2.4.2 Indikator Rotasi Kerja.....	27
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	28
2.4.4 Cara Pelaksanaan Rotasi Kerja	29
2.5 Beban Kerja	30
2.5.1 Pengertian Beban Kerja	30
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	31
2.5.3 Indikator Beban Kerja	32
2.5.4 Klasifikasi Beban Kerja	33
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	34
2.6.1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.7 Konsep Islam Terkait Variabel	36
2.7.1 Konsep Islam Terhadap Kinerja	36
2.7.2 Konsep Islam Terhadap Rotasi Pekerjaan	37
2.7.3 Konsep Islam Terhadap Beban Kerja	37
2.8 Penelitian Terdahulu	38
2.9 Kerangka Pemikiran.....	43
2.10 Konsep Operasional Variabel	44
2.11 hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.2.1 Data Primer	46
3.2.2. Data Sekunder	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Kuisisioner	48
3.4.2 Wawancara.....	48
3.5 Analisis Data	49
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	49
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda	52
3.5.4 Uji Hipotesis	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	56
4.2 Visi dan Misi.....	58
4.3 Struktur Organisasi	59
4.4 Penjelasan Struktur Organisasi	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	70
5.3.1 Uji Validitas	71
5.3.2 Uji Reabilitas	73
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	73
5.4.1 Uji Normalitas.....	73
5.4.2 Uji Multikolineritas.....	75
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.4 Uji Autokorelasi.....	77
5.5 Analisis Data Penelitian	78
5.5.1 Regresi Linier Berganda	78
5.5.2 Uji Parsial (uji T)	79
5.5.3 Uji Simultan (uji F).....	80
5.5.4 Uji Koefisien Determinan	81
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	83

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelaksanaan Rotasi Pekerjaan	4
Tabel 1.3 Data Latar Pendidikan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Rotasi Pekerjaan	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja	67
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 5.8 Uji Validitas	71
Tabel 5.9 Uji Reabilitas.....	73
Tabel 5.10 Uji Normalitas Dengan Kormogolov Smornov	75
Tabel 5.11 Uji Multikolineritas.....	76
Tabel 5.12 Uji Autokolerasi.....	78
Tabel 5.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 5.14 Uji Parsial T	80
Tabel 5.15 Uji Simultan F.....	80
Tabel 5.16 Uji Koefisien Determinan	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Uji Normalitas	74
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan bagian yang terpenting ketika menjalankan suatu kegiatan baik individu maupun kelompok dan organisasi. Manajemen juga identik dengan dunia perkantoran dan bisnis. Dimana untuk mencapai hasil kerja organisasi sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan fungsi-fungsi manajemen sebagai tindakan kegiatan sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Aktivitas yang dijalankan dalam manajemen perlu adanya departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas, serta tanggungjawab yang berbeda. Biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, dan departemen operasional. Masing - masing departemen tersebut dipimpin oleh seorang manajer yang harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Manajemen memiliki salah satu bagian yang penting yaitu pengelolaan sumber daya manusia. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dan melalui prosedur yang teratur dan terstruktur akan memberikan pengaruh positif terhadap tujuan yang ingin dicapai serta dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Kinerja merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, perlu dilakukan adanya penilaian kinerja untuk mengukur seberapa tepat dan benar pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja juga dapat

memperbaiki kualitas kerja pegawai atas kesempatan kerja yang ada. Penilaian kinerja ini biasanya dilakukan secara periodik dengan menggunakan berbagai metode yang dirasa pas untuk dilaksanakan dengan tujuan untuk meninjau dan mengevaluasi suatu pekerjaan.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri, pemerintah telah banyak melakukan berbagai inisiatif untuk memberdayakan pegawai negeri dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang –Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok –pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau merupakan institusi yang mempunyai tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam wilayah provinsi Riau berdasarkan kebijakan Menteri dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pengorganisasian, perencanaan, pengendalian program dan pelaporan serta pelaksanaan pelayanan di bidang administrasi hukum umum, hak kekayaan intelektual, dan pemberian informasi hukum.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2022, dengan Bapak Hadi S.H selaku Analis Kepegawaian Ahli Muda dari hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa kinerja pegawai pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau sudah baik terkait kinerja pada tahun 2018-2022 . Adapun tabel unsur penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau tahun 2018-2022.

No.	Indikator Kinerja	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Sasaran Kinerja Pegawai	92.08	90.22	87.03	87.09	83.21
2.	Penilaian Perilaku Kerja					
	1. Orientasi pelayanan	88.34	85.00	87.55	97.55	87.51
	2. Komitmen	85.50	80.56	88.90	110.22	110.40
	3. Integritas	90.50	86.00	85.50	104.33	110.06
	4. Disiplin	92.50	85.50	83.33	90.05	82.30
	5. Kerjasama	90.50	85.50	90.50	88.83	85.00
	Nilai	89.98	85.82	87.83	98.78	95.92

Sumber : Kepegawaian Kanwil Kemenkumham Riau 2022

Dari Tabel 1.1 terlihat hasil nilai sasaran kinerja pegawai dan indikator penilaian kinerja pada tahun 2018-2022. Terlihat total nilai pada tahun 2018 senilai 89.98 dan menurun pada tahun 2019 senilai 85.82, dan juga mengalami penurunan dari tahun 2021 senilai 98.78 menjadi 95.92 pada tahun 2022. Dari tabel 1.1 juga terlihat poin penilaian perilaku kerja yang mengalami penurunan pada poin orientasi pelayanan, disiplin, dan kerjasama. Capaian SKP total nilai dengan range 90-120 termasuk kedalam kriteria sangat baik , total nilai dengan range 76-89 termasuk kedalam kriteria baik, sedangkan total nilai dengan range 60-75 termasuk kedalam kriteria cukup.

Peningkatan efisien dan efektivitas kinerja perlu dilakukan adanya pengembangan dalam organisasi, salah satu metode pengembangan adalah



rotasi kerja. Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki level yang sama dengan posisi sebelumnya Hasibuan (2014). Jika rotasi kerja dilakukan sesuai prosedur, diharapkan rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan karyawan. Selain itu rotasi pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi pelaksanaan rotasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau pada tahun 2018-2022 :

No.	Nama Pegawai	Pangkat/ Gol.	Jabatan lama	Jabatan Baru
1.	Sabar Tarida Uli Gultom, S.Sos, M.H	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara	Kepala Bagian Program dan Hubungan Masyarakat
2.	Dean Satria, S.H, M.H	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Hak Asasi Manusia	Kepala Bagian Hukum
3.	April Susanti, S.E	Penata (III/c)	Pelaksana	Kepala sub Bidang Bimbingan dan Pengentasan Anak
4.	Hasnitawati, S.E	Penata (III/c)	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
5.	Edison Malik, S.H, M.Si	Pembina tk. 1 (IV/b)	Pelaksana	Analisis Hukum Ahli Madya
6.	Sefrika Marni, S.H	Penata Muda (III/a)	Bendahara Pengeluaran	Analisis permohonan kekayaan intelektual
7.	Mex Mahdy, S.Sos	Penata tk.1 (III/d)	Kepala sub bidang pengkajian penelitian dan pengembangan	Kepala Bidang Hak Asasi Manusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8.	Santi Mediana Panjaitan, M.H, S.H,	Pembina (IV/a)	Kepala sub bidang Pmebentukan Produk Hukum	Kepala Bidang Hukum
9.	Muhammad Yusuf , S.H	Penata (III/c)	Kepala Sub Bidang Pengajaran Fungsional	Kepala Sub bidang Pembendarahan
10.	Farida . S.H	Penata Tk. 1	Pelaksana	Kepala Sub bidang Pengajaran Fungsional

Sumber : Kepegawaian Kanwil Kemenkumham Riau 2022

Dari tabel 1.2 dijelaskan bahwa pegawai yang di rotasi pada tahun 2018-2022 di lingkungan wilayah Kantor Kementerian Hukum dan HAM Riau, rotasi pekerjaan ini dilakukan setiap tahun dengan waktu yang berbeda. Berdasarkan wawancara sederhana yang dilakukan pada 3 orang pegawai dengan divisi yang berbeda pada tanggal 18 Oktober 2022 yang tidak bersedia disebutkan namanya menyampaikan bahwa penempatan kerja pegawai dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Pegawai yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang.

Rotasi kerja ini tentunya menjadi pengalaman baru bagi pegawai , tetapi banyak pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau yang belum mampu melaksanakan tugas baru yang di amanahkan kepadanya, dan pekerjaan baru belum mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai karena masih terbiasa dengan keahlian ataupun kemampuan yang lama.

Pegawai yang dipindahkan ke posisi baru tentunya harus mempelajari dan menggali keahlian-keahlian atau kemampuan yang tidak dikerjakan sebelumnya, Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat lebih memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena itu kebijakan harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit keterlibatan pelatihan dan perilaku pegawai. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar pegawai mempersiapkan diri untuk posisi pekerjaan baru dan juga harus dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pegawai yang bersangkutan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah beban kerja. Menurut Munandar (2014) Beban kerja adalah uraian-uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.. Beban kerja merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan kelelahan, energi berlebih atau bahkan stress sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlaksana dengan baik. Begitupun sebaliknya jika beban kerja terlalu sedikit maka akan menimbulkan kejenuhan serta dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau diketahui terdapat kendala bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti orientasi pelayanan, disiplin dan kerjasama yang dapat terlihat pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian kinerja selama tahun 2020-2022. Pada poin penilaian orientasi pelayanan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau pada tahun 2020 dengan rata-rata nilai 87.55 kemudian naik pada tahun 2021 menjadi 87.09, tetapi mengalami penurunan orientasi pelayanan pada tahun 2022 menjadi 83.21. Penilaian disiplin kerja juga mengalami penurunan pada tahun 2021 yang bernilai 90.05 menjadi 82.30 pada tahun berikutnya.

Tabel 1.3 Data Latar Pendidikan Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SMA	24	17,4 %
2.	D3	38	27,5 %
3.	S1	57	41,3 %
4.	S2	19	13,8 %
	Total	138	100 %

Sumber : Kepegawaian Kemenkumham Riau 2022

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa terdapat pegawai dari berbagai jenjang pendidikan. Hendaknya pemberian beban kerja disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berakhir pada stress kerja.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.pencapaian pegawai dalam merealisasikan jumlah pekerjaan bisa dikatakan tidak maksimal, dikarenakan realisasi pekerjaan

yang masih kurang dari jumlah target pekerjaan. Tentu masalah ini menjadi tugas penting yang harus diperhatikan oleh organisasi itu sendiri.

Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu bekerja juga merupakan salah satu penyebab sehingga berdampak pada beban kerja yang menumpuk dan membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan.

Dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah rotasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau?
3. Apakah rotasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan beban secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
 - a. Lingkungan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak kampus terharap literature perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi.

- b. Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan praktis

c. Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran agar lebih memahami bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang teori-teori yang merujuk kepada penelitian yang terdiri dari apa yang dimaksud dengan rotasi pekerjaan, beban kerja, kinerja, kerangka teoritis dan studi kepustakaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, subjek dan objek penelitian, populasi dan penarikan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta teknik analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum tempat penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian meliputi Pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau..

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Setiap aktivitas yang kita lakukan hendaknya memiliki sebuah proses yang terstruktur dan tertata, baik untuk diri sendiri maupun kelompok dan organisasi. Proses yang tertata tersebut bermaksud untuk memudahkan setiap orang dalam menjalankan sesuatu agar tercapainya tujuan yang diharapkan, proses inilah yang lebih dikenal dengan istilah manajemen.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama atau disebut dengan kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Hal ini dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan organisasi”. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain dalam mengatur dan mengelola sebuah kegiatan secara terus menerus dan



berkesinambungan dalam menjalankan sebuah organisasi yang efektif dan efisien demi terciptanya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi yang ada dalam manajemen dimaksudkan agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, 4 fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu proses membentuk dan menentukan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi melalui langkah langkah strategis. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut. Perencanaan merupakan titik awal dalam membangun sebuah organisasi yang tertata dan juga bisa menjadi penentu apakah organisasi ini akan berlanjut kedepannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati, hal ini bertujuan untuk melancarkan setiap perencanaan-perencanaan yang telah disepakati sebelumnya. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, hendaknya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

memiliki departemen atau bagian yang mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing dan jumlah yang sesuai dengan struktur organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan sebuah untuk memberikan arahan serta motivasi kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka agar dapat melaksanakan kegiatan dan mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan seluruh aktivitas organisasi untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, tentunya menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap manusia yang dilahirkan di muka bumi tentunya sudah di anugrahi kemampuan yang berbeda-beda. Menurut Kasmir (2016) secara sederhana menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah sebuah proses pengelolaan manusia melalui, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai peningkatan kerja stackholder dan mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, dorongan, keterampilan dan karya adalah manajemen sumber daya manusia, akan sulit untuk menjalankan sebuah organisasi apabila tidak ada manusia didalamnya meskipun telah adanya kemajuan teknologi dan penggunaan mesin. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam menjalankan 4 fungsi manajemen yang menggunakan sumber daya manusia dalam pengoperasiannya.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam mengelola SDM haruslah secara totalitas dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kasmir (2016) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka seorang pimpinan dalam sebuah organisasi hendaklah melakukan tindakan-tindakan seperti :

- a. Memengaruhi
- b. Memotivasi
- c. Loyal
- d. Komitmen
- e. Kepuasan kerja
- f. Kinerja
- g. Kesejahteraan

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktiknya fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Analisis jabatan (*job analysis*)

Kegiatan ini bermaksud untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya untuk kebutuhan suatu pekerjaan yang disusun sesuai dengan jabatan yang terdapat dalam sebuah struktur organisasi. Setiap karyawan harus memiliki uraian tugas-tugas yang harus diselesaikan serta tanggungjawab dan wewenang yang transparan.

2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)

Langkah ini merupakan upaya untuk merencanakan kualitas dan jumlah sumber daya yang harus disediakan untuk keperluan sekarang ataupun masa depan. Perencanaan ini sangat penting karena dari waktu ke waktu akan ada karyawan yang berkurang ataupun bertambah karena sebab tertentu.

3. Penarikan pegawai (*recruitment*)

Langkah ini dilakukan ketika kita sudah mengetahui berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan serta kualifikasinya, hal ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

4. Seleksi (*selection*)

Seleksi terdiri atas beberapa tes yang dilakukan secara bertahap mulai dari tes wawancara, tes tertulis, tes kesehatan dan lain-lain, proses ini akan menghasilkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)

Pelatihan dikhususkan untuk karyawan yang baru memasuki dunia kerja atau baru bekerja pada perusahaan, sedangkan pengembangan dikhususkan untuk karyawan lama melalui promosi, rotasi, dan lain-lain.

6. Evaluasi kerja (*performance evaluation*)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum, apabila kinerja seorang karyawan itu baik berarti telah memenuhi standar pencapaian kinerja, begitu pula sebaliknya.

7. Kompensasi (*compentation*)

Hasil evaluasi dapat menentukan berapa besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

8. Jenjang karier (*career path*)

Perencanaan karier dimulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Karier merupakan perjalanan seseorang dari awal bekerja, karier karyawan dapat meningkat (promosi), menurun (demosi), dan mendatar (rotasi).

9. Kesehatan dan keselamatan kerja (*safety and health*)

Ini merupakan salah satu fungsi MSDM yang penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan karena sangat berpengaruh pada keselamatan karyawan dan bekerja. Untuk menjaga keselamatan diperlukan adanya rambu dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



peraturan kerja yang jelas serta alat pelindung diri yang mampu melindungi setiap karyawan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial (*industrial relation*)

Fungsi ini digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak dan manajemen pihak yang lain, tujuannya adalah untuk keseimbangan antara hak dan kewajiban agar perusahaan tidak semena-mena terhadap karyawan begitu juga sebaliknya.

11. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh berbagai alasan seperti tibanya masa pensiun, pengunduran karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan selaras dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan harus dibekali dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang kemudian diukur apakah seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya di dalam penilaian kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mampu atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaan, dapat dinilai dari hasil kinerjanya, hal ini perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut juga dikatakan sebagai suatu sikap, perbuatan, prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Siahaan dalam buku Marbawi Adami (2016), berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kriteria yang berlaku dalam kurun waktu atau periode tertentu sehingga menjadi baik atau buruk nya hasil kerja seseorang, apabila seseorang mencapai kriteria yang telah ditetapkan berarti seseorang tersebut sudah melakukan kinerja dengan baik begitupun sebaliknya. Diperlukan adanya penilain kerja yang efektif serta memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk mengambil sebuah keputusan yang tepat demi berlangsungnya sebuah perusahaan.

Menurut Sudaryono (2017) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan sehingga dapat menghasilkan kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. kinerja dapat dikatakan sangat tinggi dan baik jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat dari waktu yang disediakan. Kemampuan dan usaha dapat diiringi dengan kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh beberapa faktor dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerjanya, kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benarakan

memberikan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan belum mempunyai kemampuan dan keahlian yang cukup maka kinerjanya juga akan kurang baik.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan mempermudahnya dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan berpengaruh pula pada kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan mempermudah melakukan pekerjaan tersebut dengan cepat dan benar karena pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh setiap orang pastinya berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian baik akan dapat melakukan tanggung jawab secara bersungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaan menjadi baik. Demikian pula bagi karyawan yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya sehingga hasil yang diberikan menjadi kurang baik pula, artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja disebut juga dengan dorongan, dalam hal ini merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula apabila seseorang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan menurun.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu yang dapat berdampak baik untuk kemajuan organisasi tersebut.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang bersifat mengatur dan harus dipatuhi oleh setiap anggota. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau suka yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Jika seseorang merasa senang akan pekerjaan yang dilakukan maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila seseorang tidak merasa senang akan pekerjaannya maka hasilnya juga menjadi tidak baik. Dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana, tata letak ruangan, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan atau sikap bersungguh-sungguh seorang karyawan berada ditempat dimana dia bekerja sekalipun dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekerja menjadi lebih baik dengan merasa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan yang ada didalam sebuah perusahaan disebut dengan komitmen. Kepatuhan seorang karyawan untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat berupa waktu bekerja, mengerjakan sesuatu sesuai dengan perintah, dan lainnya. Disiplin kerja juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja seorang karyawan.

2.3.5 Jenis – Jenis Kinerja

Menurut farlen dalam buku Melan Angriani Asnawi (2019) Jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian antara lain :

1. Kinerja Strategik

Kinerja dalam suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Yang berkaitan dengan Kinerja Administratif, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan.

2.3.6 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kasmir (2016) Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan kementerian maupun pemerintahan

daerah baik provinsi maupun kabupaten kota. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis atau berkala oleh pejabat penilai sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Dalam melakukan penilaian kinerja PNS, terdapat beberapa aspek penilaian yang perlu diketahui yaitu :

1. Target

Jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.

2. Perilaku kerja

Setiap tingkah laku, sikap, atau perbuatan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Rencana kerja tahunan

Rencana yang memuat target-target yang akan dilaksanakan untuk satu tahun kedepan dengan berbagai pertimbangan sehingga mudah untuk dicapai.

4. Pejabat penilai

Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai yang membawahi pegawai yang akan dinilai.

Berdasarkan Permen PANRB nomor 6 tahun 2022 Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Permenpan RB nomor 6 Tahun 2022 Merupakan peraturan pengganti dari permenpan RB nomor 8 tahun 2021 yang semula berfokus pada Sistem Manajemen Kinerja PNS, sedangkan untuk cakupan peraturan terbaru yaitu pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK.

2.4 Rotasi Kerja

2.4.1 Pengertian Rotasi Kerja

Manajemen SDM merupakan proses sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, memperlakukan pegawai secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai memberikan sumbangan optimal terhadap organisasi. Menurut Handoko (2014) rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian, kebagian lain. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Karena tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurang memberikan semangat kerja. Apabila terjadi, salah satu dampaknya adalah kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Kondisi yang menyebabkan terlalu lamanya seseorang pada posisi yang sama dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia hal seperti itu dianggap tidak sehat, maka manajemen yang ada dalam sebuah perusahaan hendaknya melakukan kebijakan rotasi secara berkala. Hal terpenting adalah rotasi pekerjaan harus berbasis pada kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan adanya rotasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat saling membantu dan berdiskusi dengan rekan kerja yang berbeda dan dapat membantu perusahaan saat terjadi kekosongan posisi pekerjaan.

2.4.2 Indikator Rotasi Kerja

Menurut Wirawan (2015) ada 5 indikator rotasi kerja diantaranya :

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Kebutuhan
4. Prestasi kerja
5. Tanggungjawab

Yang digunakan dalam mengukur variable tersebut yaitu :

- a. Kemampuan karyawan

Kemampuan didefinisikan sebagai " Ability is the capacity to perform the various task needed for a given job". Yang berarti kemampuan merupakan



kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

b. Pengetahuan

Pengetahuan (knowledge) adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman. Dimana setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda, begitu juga pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pala, sehingga karyawan berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan tersebut.

c. Kejenuhan karyawan

Menurut Herbert Freudenberger (dalam Sutjipto 2005) kejenuhan kerja (burn-out) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens,berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu dan bosam serta selalu merasakan kegagalan disetiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Warsi (2014) menjelaskan terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi rotasi kerja yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur utama karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi kemampuan



seseorang maka semakin mudah untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

2. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk mengoperasikan computer atau mengelola mesin produksi. Sedangkan keterampilan non fisik seperti kecerdasan, kepribadian dan bakat.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang diraih oleh seseorang maka akan semakin luas pula ilmu pengetahuan yang di dapatkannya.

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

5. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan yang ada dilingkungan itu sendiri seperti keteladanan, kepemimpinan dan sikap sesama rekan kerja.

6. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalamandan kesesuaian jabatan yang akan di prioritaskan dalam jabatan tertentu.

2.4.4 Cara Pelaksanaan Rotasi Kerja

Dalam menjalankan rotasi jabatan, organisasi harus mengetahui cara-cara bagaimana menjalankan sistem rotasi jabatan. Agar rotasi jabatan memberikan dampak positif untuk organisasi bukan dampak yang merugikan lembaga/organisasi tersebut. terdapat dua cara pelaksanaan rotasi jabatan yang dilakukan dalam organisasi antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Cara tidak ilmiah, yang dilakukan dengan:
 - a) Tidak didasarkan kepada norma atau standar kriteria tertentu.
 - b) Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
 - c) Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
 - d) Berdasarkan spoil system.
2. Cara ilmiah, dilakukan dengan:
 - a) Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan
 - b) Berorientasi pada kebutuhan yang riil nyata
 - c) Berorientasi pada formasi riil kepegawaian
 - d) Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
 - e) Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1periode atau (satu) tahun. Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimallisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui

analisis beban kerja. Menurut Tambengi et al., (2016) “Analisis beban kerja adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”.

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. (Koesomowidjojo, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran atau volume pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam suatu jabatan tertentu dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri atau tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti : a. Lingkungan Kerja b. Tugas – tugas fisik dan Organisasi Kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.3 Indikator Beban Kerja

Menurut koesmowidjojo (2017) memaparkan ada 4 indikator beban kerja diantaranya :

1. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
4. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



2.5.4 Klasifikasi Beban Kerja

Klasifikasi beban kerja terdiri dari dua jenis diantaranya sebagai berikut :

1. Beban kerja berlebih yang terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi stres bagi karyawan yang mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan akan menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Adanya beban kerja berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.
2. Beban kerja sedikit atau kurang
 Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapat peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung dan keluhan psikosomatik.



2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerjaan dan pelayanan. Penerapan rotasi kerja disebuah organisasi/lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja sesorang pegawai, dan sebagai salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka pegawai tersebut seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Kebijakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari organisa/lembaga tempat bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan pegawai dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Menurut Mangkunegara (2017) , kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moekijat (2016) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimallisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja.

Menurut Tambengi et al., (2016) “Analisis beban kerja adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”. Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.



2.7 Konsep Islam Terkait Variabel

2.7.1 Konsep Islam Terhadap Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al – Quran surat Al-jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: " Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2.7.2 Konsep Islam Terhadap Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama. Allah berfirman Qs. An Nisa 100.

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاعًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۗ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya :“Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rizki yang banyak. Barang siapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”. (Qs An Nisa 100).

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai hijrah. Hijrah yang dimaksud adalah perpindahan segala sesuatu yang baik sehingga dapat menambah keahlian atau kemampuan seseorang dan memberikan hal yang positif.

2.7.3 Konsep Islam Terhadap Beban Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan

hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

Ajaran Rasulullah SAW

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَقَهْرٍ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353).

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. Serta apapun keluh kesah yang terjadi didalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya kita selalu berdoa kepada Allah swt. Agar diberikan jasmani dan rohani yang kuat dalam enyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak menumpuk.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sehingga dapat menjadi



rujukan dalam penyelesaian masalah dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti dan tahun	Judul	Variable	Persamaan dan perbedan	Hasil penelitian
1.	Ahmad dan Fitriani 2022 (Jurnal Manajemen STIE Muhammad iyah Palopo)	Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Dependen pelatihan, mutasi dan rotasi kerja Variabel Independen motivasi kerja pegawai	Persamaan rotasi kerja Perbedaan Pelatihan ,mutasi dan motivasi kerja	pengaruh positif dan signifikan pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.
2.	Rozi dan Nurul (2022) (Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Semarang)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan	Variable dependen budaya organisasi dan rotasi pekerjaan Variable independen Kinerja	Persamaan rotasi pekerjaan dan kinerja Perbedaan budaya organisasi	Budaya organisasi dan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Maya, Onsardi dan Tezar (2020)	Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja	Variabel Dependen rotasi kerja dan mutasi	Persamaan rotasi kerja dan kinerja	Rotasi kerja dan mutasi kerja berpengaruh signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		Terhadap Kinerja Karyawan PT.PN Cabang Bengkulu	kerja Variabel Independen kinerja Karyawan	Perbedaan mutasi kerja	terhadap kinerja karyawan di Ptpn 7 Cabang Bengkulu	
	4.	Senen (2021) (JIM Jurnal Ilmu Manajemen Unesa)	Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya Variabel Independen kinerja Karyawan	Variabel Dependen rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja Perbedaan komunikasi organisasi,kepuasan kerja	rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
	5.	Suwan di (2022)	Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	Variabel Dependen rotasi kejadian lingkungan kerja Variabel Independen kinerja Karyawan	Persamaan rotasi kerja dan kinerja Perbedaan lingkungan kerja	Rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	6.	Rizal (2019) (Jurnal	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan	Variabel Dependen Lingkungan Kerja,	Persamaan beban kerja dan kinerja	lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Ilmiah Magister Manajemen Maneggio)</p>	<p>Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>	<p>Kepuasan Kerja dan Beban Kerja</p> <p>Variabel Independen Kinerja</p>	<p>Perbedaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
<p>7.</p>	<p>Dining sih (2021) (Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi ISSN 2621-5306)</p>	<p>Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Penggunaan Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan</p>	<p>Variabel Dependen keselamatan dan kesehatan kerja,dan beban kerja</p> <p>Variabel Independen kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan beban kerja dan kinerja</p> <p>Perbedaan kesehatan dan keselamatan kerja</p>	<p>Program k3 dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>8.</p>	<p>Laily dan Mardi (2019)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap</p>	<p>Variabel Dependen beban kerja</p>	<p>Persamaan beban kerja d</p>	<p>Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	(JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara)	Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang	Variabel Independen kepuasan kerja	Perbedaan kepuasan kerja	terhadap Stress Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang
	9. Evi, Tri, Syafiyah (2020) (INOVBIS Jurnal Inovasi Bisnis ISSN: 2338-4840)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Variabel Dependen beban kerja dan stress kerja	Persamaan beban kerja dan kinerja	Beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff pengajar
	10. Hakman dan Suhadi (2021) (Nursing Care and Health Technology Jurnal)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 Di Rumah Sakit Umum Daerah	Variabel Dependen beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja	Persamaan beban kerja dan kinerja	pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

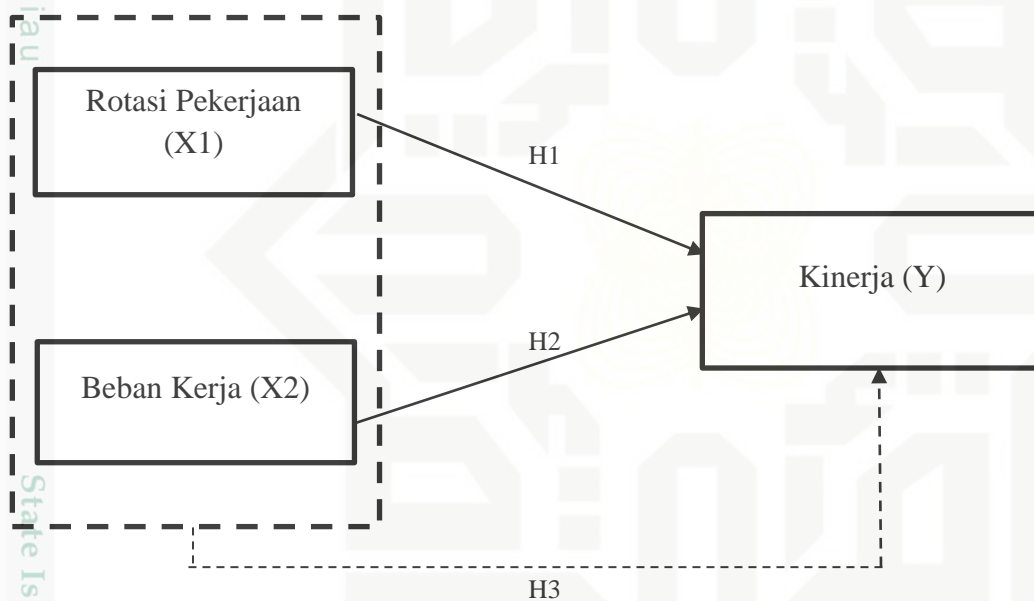
1. Variabel bebas (Independent)

Rotasi Pekerjaan (X1)

Beban Kerja (X2)

2. Variabel terikat (Dependent)

Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Rotasi Pekerjaan (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Kasmir (2016)

Keterangan:



Pengaruh secara parsial



Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), serta variabel independen yaitu Rotasi Pekerjaan (X1) dan Beban Kerja (X2). Berikut adalah konsep operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variable Penelitian

Variable	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang kemudian diukur apakah seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Kasmir (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Rizal (2019) dalam Robbins (2016: 260)	Likert
Rotasi pekerjaan (X1)	Perpindahan atau rolling pekerjaan seseorang yang ada dalam sebuah organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya . Robbins (2013)	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Prestasi kerja 5. Tanggungjawab Ahmad dan Fitriani (2022) dalam Bambang Wahyudi (2017:66)	Likert
Beban kerja (X2)	Beban kerja adalah Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Safitri & Astutik (2019)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan Rizal (2019) dalam Koesmowidjojo (2017:114)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis akan teruji apabila semua gejala tidak bertentangan dengan hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Diduga bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau

H2 = Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau

H3 = Diduga bahwa rotasi pekerjaan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III**METODE PENELITIAN****3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau tepatnya di Jl. Jend. Sudirman No. 233, Sumahilang, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2022 – Juli 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data**3.2.1 Data Primer**

Data primer mengacu pada data basis atau data utama yang digunakan dalam penelitian., berbagai sumber data primer dirancang agar sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut Sugiyono (2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sederhananya sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi maupun pengamatan langsung berasal dari peneliti untuk pertama kalinya.

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel rotasi pekerjaan, beban kerja dan kinerja pegawai yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya untuk melengkapi kebutuhan data penelitian, proses pengumpulan data sekunder cenderung lebih mudah dan cepat dilakukan. Menurut Sugiyono

(2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui bagian kepegawaian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau . Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau Kota Pekanbaru yang berjumlah 138 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut Menurut Sugiyono (2014).

Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling jenuh . Penentuan sampel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono 2017)
 Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 138 orang.

3.4 Teknik pengumpulan data

3.4.1 Kuisisioner

Kuisisioner termasuk kedalam aspek penting dalam penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuisisioner menurut Sugiyono (2014) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden atau dijawabnya.

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai. Pembagian angket kuisisioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kuisisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit menurut Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini penulis



melakukan wawancara kepada salah satu pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau Kota Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.



b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1. Uji normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2018). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabelvariabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut : a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan), maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dan jika varians variabel berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasi (Suliyanto, 2011).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011).

3. Uji Autokorelasi

Salah satu asumsi lain adalah bentuk nilai residual dari pengamatan yang bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan lain. Korelasi berkaitan dengan hubungan diantara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin Watson Test. Pengujian dalam penelitian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin Watson Test (d) dengan tabel uji Durbin Watson (d_u dan d_{11}) Gujarati (2013).

3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut (Sugiyono 2018) regresi berganda adalah analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi linear adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Rotasi Pekerjaan
- X_2 = Beban Kerja
- e = Standar error

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

Sugiyono (2017) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan

Analysis of varian (ANOVA).

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

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

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$

b. H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

b. Uji t (parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2018). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain:

a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinan R^2

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau

Berdirinya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau pada awalnya bernama Kantor Wilayah Ditjen Imigrasi (Kanwil DIM), perubahan nama ini tidak terlepas dari perubahan bentuk Departemen Kehakiman dari “Holding Company” yang berubah menjadi “Integrated Type“. Sejalan dengan konsepsi terpadu tersebut dilakukan pembenahan dan pematapan struktur organisasi Departemen Kehakiman dengan membentuk Kantor Wilayah Departemen Kehakiman yang merupakan instansi vertikal dan wadah perpanjangan tunggal tangan Menteri dalam menjalankan tugas dan fungsi Departemen Kehakiman di daerah berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No: M.04.PN.07.10 Tahun 1982 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Kehakiman.

Seiring dengan perkembangan ketatanegaraan dan terjadinya perubahan nomenklatur (nama) Departemen maka Kantor Wilayah juga mengalami perubahan nomenklatur. Adapun Perubahan Nomenkelatur Kantor Wilayah (Kanwil) tersebut adalah :

1. Kanwil Departemen Kehakiman (1982)
2. Kanwil Departemen Hukum dan Perundang-undangan (1999)
3. Kanwil Departemen Kehakiman dan HAM (2000)

4. Kanwil Departemen Hukum dan HAM (2004 - 2009)
5. Kanwil Kementerian Hukum dan HAM (2010)

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Riau, pada awalnya mempunyai wilayah yang meliputi Riau Daratan dan Riau Kepulauan, namun sejak dikeluarkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : M.02.PR.07.10 Tahun 2005 tanggal 20 Oktober 2005 tentang Pembentukan Kanwil Departemen Hukum dan HAM di Propinsi Irian Jaya Barat, Kepulauan Riau dan Sulawesi Barat, maka secara otomatis Kepulauan Riau sudah tidak termasuk lagi dalam wilayah tugas Kanwil Departemen Hukum dan HAM Riau dan secara resmi ditandai dengan adanya serah terima tugas dan tanggung jawab antara Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Riau dengan Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau yang dilakukan pada tanggal 13 April 2006 di Pekanbaru.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Riau sebagai pengemban visi dan misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam penyelenggaraan penegakan Hukum dan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia di Provinsi Riau, dalam pelaksanaannya tetap mengacu dan berpedoman pada prinsip Good Governance yang merupakan prasyarat utama, untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai cita-cita dan tujuan nasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, untuk merealisasikan diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang akuntabel sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna. Diperlukan adanya strategi melalui kerja sama dan koordinasi yang mantap antar instansi terkait dengan menggunakan strategi yang relevan yaitu kemitraan dengan semua pelaku di dalam sistem yang sinerjik baik internal maupun eksternal mencakup dimensi pemantapan peningkatan dan penyempurnaan terhadap fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pembinaan hukum nasional.
2. Pembentukan hukum.
3. Penegakan hukum dan perlindungan Hak Asasi Manusia.
4. Pelayanan hukum.
5. Penyuluhan hukum dan konsultasi hukum
6. Sumber daya manusia, sarana dan prasarana hukum

4.2 Visi dan Misi

1. Visi :

"Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum"

2. Misi :

1. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas;
3. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas;
4. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia;
5. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
6. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional dan berintegritas.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Struktur organisasi dibuat dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertegas kedudukan suatu bagian organisasi dalam menjalankan tugasnya sehingga akan mempermudah dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya suatu organisasi digambarkan dalam bentuk bagan tertentu sehingga dengan bagan tersebut akan dapat dilihat dengan jelas tentang tugas serta kedudukan masing-masing orang dalam organisasi tersebut.



4.4 Penjelasan Struktur Organisasi Kanwil Kemenkumham Riau

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau, dijelaskan sebagai berikut:

1. Divisi Administrasi

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Kantor Wilayah dibidang pembinaan dan dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan ketentuan peraturan perundang - undangan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

2. Divisi Pemasarakatan

Bidang Divisi Pemasarakatan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan beberapa tugas dari Direktorat Jenderal Pemasarakatan di wilayah. Divisi Pemasarakatan membagi fungsi-fungsinya sebagai pengembangan dan pelaksanaan tugas-tugas teknis pada bidang perencanaan dan pelaksanaan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengawasan anak, teknologi Informasi dan kerja sama, pelayanan perawatan, perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara, serta keamanan dan ketertiban.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Divisi Keimigrasian

Bagian Divisi Keimigrasian memiliki tanggung jawab dalam menjalankan beberapa tugas dari Direktorat Jenderal Imigrasi di wilayah. Dalam melaksanakan tugasnya, Divisi Keimigrasian membagi fungsi-fungsinya sebagai pembuatan, pengelolaan, serta pengawasan tugas teknis terkait perizinan, persetujuan perizinan, sistem dan teknologi informasi, intelijen, pengawasan, dan penegakan keimigrasian dan pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi tugas teknis di bidang perizinan, persetujuan perizinan, sistem dan teknologi informasi, intelijen, pengawasan, dan penegakan keimigrasian, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas tersebut.

4. Divisi Pelayanan Hukum dan HAM

Dalam melaksanakan tugasnya, Divisi Pelayanan Hukum dan Hak Asasi Manusia membagi fungsi-fungsinya sebagai penciptaan tugas teknis di bidang hukum umum dan pelayanan administrasi kekayaan intelektual, pemberian bimbingan hukum, fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, fasilitasi analisis dan evaluasi hukum di daerah, koordinasi promosi hak asasi manusia di daerah, koordinasi penilaian, penelitian, dan pengembangan hukum dan manusia, dan pengendalian tugas perancang legislatif, penasihat hukum, peneliti, dan pejabat fungsional lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rotasi Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Berdasarkan uji parsial Rotasi Pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $(5,796) > t$ tabel $(1,977)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05..$ Artinya Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Semakin baik Rotasi Pekerjaan pegawai kantor tersebut dalam bekerja maka semakin baik pula tingkat kinerja yang diberikan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau .
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Berdasarkan uji parsial semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $(4,814) > t$ tabel $(1,977)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05.$ Artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.
3. Rotasi Pekerjaan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau, secara simultan



atau bersamaan rotasi pekerjaan dan beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. adapun besaran pengaruhnya sebesar 44,3% sedangkan sisanya sebesar (55,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak instansi diharapkan untuk dapat melakukan sosialisasi mengenai perpindahan kerja pegawai dan menyesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.
2. Diharapkan pemberian kerja pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki sehingga pelaksanaan realisasi pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya menghasilkan penelitian yang lebih baik dibandingkan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya*. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Abbasi, B and Saravani, S.R. Investigating The Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation and Job Satisfaction of Bank Employee's. 2013. *Technical Gazette* 20 No.3 : 473-478.
- Ahmad Firman, Fitriani Latief, Dirwan. 2022. "Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 8 No 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Diningsih. 2021. "Pengaruh Progran Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja." *Jurnal Riset da Manajemen Bisnis Nusantara* ISSN 2654-4326.
- Hakman, Suhadi. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19." *Lembaga Progres Ilmiah Kesehatan (Promise)* Vol 2.
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumbedaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Indria Primiaty Diningsih. 2021. "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan." *Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja." *Jurnal Riset da Manajemen Bisnis Nusantara* ISSN 2654-4326.
- Marbawi Adamy, 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prosiding MICoMS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Maya Sari, Onsardi, Tezar Arianto. 2020. "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*E-Issn 2723-424x.
- Rozi Djoko Arfiono, Nurul Hidayat, 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* Vol. 9.
- S. Senen. 2021. "Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya." *Jurnal Manadani Ilmu pengetahuan dan Humaniora* Vol 4.
- Suwandi. 2022. "Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah." *Jurnal Manadani Ilmu pengetahuan dan Humaniora* Vol 4.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



UJI VALIDITAS

X1 ROTASI PEKERJAAN

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36,64	14,289	,340	,804
P2	36,54	13,973	,464	,790
P3	36,88	13,140	,511	,784
P4	36,78	12,522	,654	,766
P5	36,62	13,550	,598	,777
P6	36,80	13,487	,496	,786
P7	36,97	13,868	,360	,804
P8	36,62	14,063	,467	,790
P9	36,51	13,872	,540	,783
P10	36,67	13,961	,428	,794

X2 BEBAN KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36,64	17,019	,534	,864
P2	36,68	15,941	,632	,856
P3	36,58	15,705	,597	,859
P4	36,54	16,075	,677	,853
P5	36,54	16,834	,506	,865
P6	36,53	16,207	,652	,855
P7	36,74	15,581	,645	,855
P8	36,65	16,739	,484	,868
P9	36,68	15,679	,716	,849
P10	36,67	16,805	,475	,868

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y KINERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37,09	15,371	,600	,836
P2	37,18	15,726	,486	,847
P3	37,16	14,938	,683	,829
P4	36,97	15,751	,583	,838
P5	37,17	15,050	,646	,832
P6	37,35	16,374	,498	,845
P7	37,04	16,298	,553	,841
P8	37,12	15,758	,496	,846
P9	37,01	15,701	,571	,839
P10	37,06	16,157	,477	,847

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip, memperjual beli, atau menyebarkan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



UJI REABILITAS

X1 ROTASI PEKERJAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10

X2 BEBAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Y KINERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

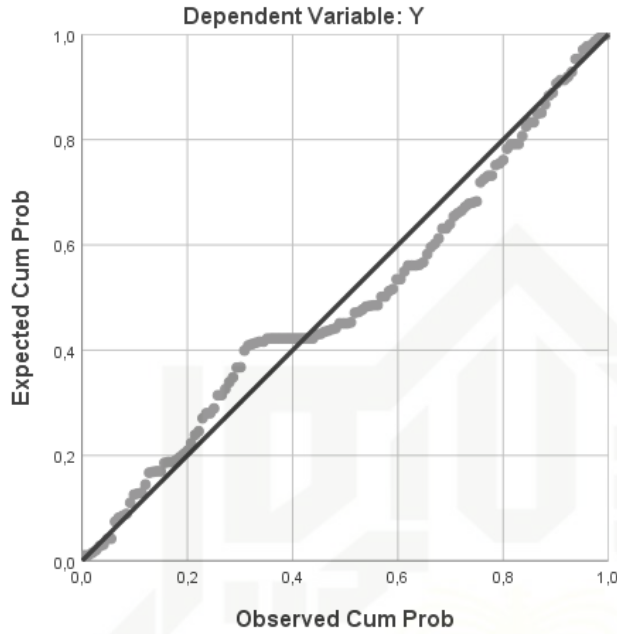
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26169007
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.085
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8,670	3,158
	X1	,454	,078
	X2	,345	,072

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,745	,007
	X1	5,796	,000
	X2	4,814	,000

a. Dependent Variable: Y

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157,617	2	578,809	53,612	,000 ^b
	Residual	1457,491	135	10,796		
	Total	2615,109	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,665 ^a	,443	,434	3,286	1,865

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

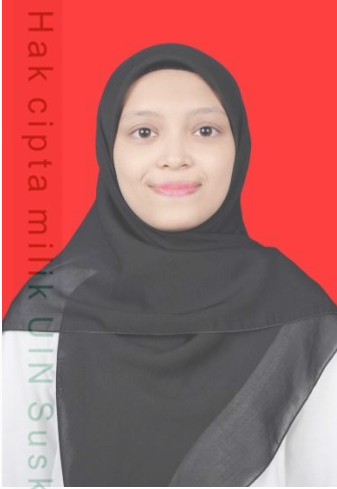
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**BIOGRAFI PENULIS**

Venisha Yuni Adinda merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Anak kandung dari Ayahanda Zulfendri dan Ibunda Zuriaty. Lahir di Pekanbaru pada tanggal 23 Juni 2000. Penulis menjalankan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 11 Pauh dilanjutkan Sekolah Menengah Pertama di MTsN 2 Bukititinggi dan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 2 Bukititinggi dengan jurusan Administrasi Perkantoran. Kemudian melanjutkan pendidikan pada

perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tahun 2022 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau dan pada tahun yang sama penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Talau, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan.

Pada selasa, 27 Juni 2023 Penulis telah melaksanakan ujian munaqasah dan dinyatakan lulus dengan judul skripsi **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.