



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.

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

FIQI PURNAMA JANE

NIM: 11970114926

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

**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.

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh

FIQI PURNAMA JANE**NIM: 11970114926**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**PEKANBARU****2023**



Hak Cipta Uinraungi unguang-ungu

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 : FIQI PURNAMA JANE
 NIM : 11970114926
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,



Dr. 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 : FIQI PURNAMA JANE
 NIM : 11970114926
 Jurusan : MANAJEMEN
 Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA
 Sekretaris
 Zulhaida, SE, MM
 Penguji 1
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 Penguji 2
 Endrianto Ustha, ST, MM



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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fiqi Purnama Jane
NIM : 11970114926
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 02 Oktober 1999
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 26 Juni 2023
Yang membuat pernyataan



Fiqi Purnama Jane
NIM 11970114926

**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.

ABSTRAK

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU**

Oleh

FIQI PURNAMA JANE

11970114926

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,536, hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, 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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB ROTATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

FIOI PURNAMA JANE
11970114926

This research was conducted at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of job rotation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study are all employees at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, totaling 112 people. The method of determining the sample in this study using stratified random sampling. So the sample in this study were 87 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables Job Rotation and Work Discipline have an effect on Employee Performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.536, this shows that the variables of work rotation and work discipline as a whole have an influence of 53.6% on employee performance while the remaining 46.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Job Rotation, Work Discipline, Employee Performance

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.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Turna Junaidi dan Ibunda Jamilah, Abang saya Aidil Hak Jane, S.T dan Adik saya Zaki Al-Ashar Jane serta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan support dan motivasi yang luar biasa, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor 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 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.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Kamarruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Ibu Henni Indrayani, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.

Pak Muklis, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

Seluruh Staf dan Karyawan 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 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. Kepada pasangan abang dan kakak saya, abang Aidil Ishak Jane, S.T dan kakak Wanadya Nirmalasari Cendekia Dikara, S. Ag yang selalu memotivasi dan bersedia menyisihkan waktunya untuk membantu dan membimbing selama proses penelitian

Bapak M. Engga Malmondo, Ibu Resi, Ibu Nenci dan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama proses penelitian

Kepada sahabat saya selama di bangku perkuliahan Aldi Harmanto, Ahmad Muzfar, Nawardi Damanik, Mulyadi Putra, Tedi Pratama Saputra, Sariputra Faradhillah dan teman-teman kontrakan Aldi yang kebersamaai, memotivasi penulis untuk selalu bersemangat dalam menempuh pendidikan di perkuliahan dan membantu penulis dalam menyiapkan skripsi.

14. Kepada teman teman Lokal C S1 Manajemen angkatan 2019 serta seluruh teman-teman lokal C Konsentrasi MSDM angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.

15. Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi

**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.

semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, April 2023

Penulis,

FIQI PURNAMA JANE

NIM: 11970114926

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Rotasi Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	15
2.2.2 Tujuan Rotasi Kerja	16
2.2.3 Sebab dan Alasan Rotasi Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Rotasi Kerja	18
2.3 Disiplin Kerja	21
	vii

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.

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	21
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	23
2.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3 Indikator Kinerja.....	29
2.5 Hubungan Antar Variabel	31
2.5.1 Hubungan Antar Variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.5.2 Hubungan Antar Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.6 Pandangan Islam tentang Rotasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	32
2.6.1 Pandangan Islam tentang Rotasi Kerja	32
2.6.2 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja	33
2.6.3 Pandangan Islam tentang Kinerja.....	34
2.7 Penelitian Terdahulu.....	35
2.8 Variabel Penelitian	38
2.9 Hipotesis Penelitian	38
2.10 Kerangka Pemikiran	39
2.11 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN



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.

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	42
3.2.1 Jenis Data.....	42
3.2.2 Sumber Data.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1 Kuesioner.....	43
3.3.2 Interview.....	44
3.3.3 Observasi.....	44
3.4 Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.7 Uji Kualitas Data.....	48
3.7.1 Uji Validitas.....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1 Uji Normalitas.....	49
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.8.4 Uji Autokorelasi.....	50
3.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	51
3.10 Uji Hipotesis.....	52



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.

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)	52
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	52
3.10.3 Uji Koefisien Korelasi.....	53
3.10.4 Uji Koefisien Determinasi.....	54

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia	55
4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia	56
4.3 Struktur Organisasi	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	59
5.2 Analisis Data	61
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Rotasi Kerja (X1)	61
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2).....	63
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	64
5.3 Uji Kualitas Data	65
5.3.1 Uji Validitas.....	65
5.3.2 Uji Reliabilitas	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas	68
5.4.2 Uji Multikolienieritas	69
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	70
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	71
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72



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.

5.6 Uji Hipotesis.....	73
5.6.1 Uji Secara Parsial (uji T)	73
5.6.2 Uji Secara Simultan (uji F).....	74
5.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R).....	75
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	77
5.7 Pembahasan.....	77
5.7.1 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	78
5.7.3 Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah surat/paket pos yang dikirim, gagal dikirim dan dalam proses serta tingkat komplain pelanggan pada 2019-2022	4
Tabel 1.2 Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2.2 Definisi Konsep Variabel Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.1 Kriteria Skor Peneliitian.....	43
Tabel 3.2 Teknik Pengambilan Sampel	47
Tabel 3.3 Interpretasi Perhitungan Korelasi	54
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 5.5 Tanggapan Responden tentang Variabel Rotasi Kerja (X1).....	61
Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X2).....	63
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 5.9 Hasil Uji Realiabilitas.....	67
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi	71
Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial (uji T).....	74
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan (uji F)	75
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	76
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	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 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.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 39

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia 57

Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 70



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.

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

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. (Hasibuan, 2016:9) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau gagal adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan. (Kasmir, 2016:6) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil mencapai visi dan misi. Hal terpenting dalam mengelola sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja agar tetap optimal.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut

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.

(Kasmir, 2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah rotasi kerja. Pekerjaan yang sifatnya secara rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Selain itu rotasi kerja berguna untuk memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan dan rotasi kerja juga berguna mengisi kekosongan pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut. (Hasibuan, 2008:81) berpendapat Rotasi Kerja adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Kelebihan dari rotasi kerja itu sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seseorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Selain itu kelemahan Rotasi Kerja adalah dapat menghambat kinerja dalam perusahaan karna karyawan sedang mempelajari lagi keterampilan dan pekerjaan barunya. Maka dari perusahaan harus benar-benar melakukan rotasi kerja berdasarkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya.

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.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin.

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi karyawan yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Dengan ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik dapat mengurangi karyawan dalam melakukan penyimpangan. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) *Processing Center* ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian Distribusi; bagian Paket Pos dan Antar Paket Pos; bagian Pos Internasional, bagian Umum, IT dan saran; bagian Antar; bagian Surat Pos; bagian Mutu. Di saat ini sudah banyak bermunculan perusahaan swasta yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman barang seperti J&T, JNE dan SICEPAT. 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.

membuat PT Pos Indonesia harus bersaing dengan kompetitor lainnya, dengan cara tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru sebagai kantor tempat semua kegiatan pengiriman dan penerimaan barang untuk kota pekanbaru dan diluar kota pekanbaru. Dari PT Pos Indonesia didapatkan data laporan yang bisa lihat dari tabel berikut mengenai masalah surat atau paket pos yang berhasil dikirim ataupun gagal dikirim dan dalam proses serta pelanggan yang komplain ke pihak kantor pos.

Tabel 1.1
Jumlah surat/paket pos yang dikirim, gagal dikirim dan dalam proses serta tingkat komplain pelanggan pada 2019-2022

No	Tahun	Jumlah	Dikirim	Gagal dikirim	Dalam Proses	Komplain pelanggan
1.	2018	379.677	377.984	1.495	198	237
2.	2019	309.467	308.217	1.021	229	228
3.	2020	267.480	266.240	1.028	212	194
4.	2021	278.567	277.317	1.032	218	257
5.	2022	349.206	344.512	4.126	568	338

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah surat/paket sebanyak 379.677, berhasil dikirim sebanyak 377.984, yang gagal dikirim sebanyak 1.495, dalam proses sebanyak 198 dan komplain pelanggan sebanyak 237. Berdasarkan wawancara dari pihak pos menjelaskan dari jumlah pengiriman surat/paket terdapat masalah surat/paket yang gagal dikirim ini dikarenakan alamat yang dituju tidak jelas atau alamat yang dituju tidak lengkap. Sementara surat/paket dalam proses, dikarenakan surat sedang dalam proses pengiriman atau dalam perjalanan ke alamat yang dituju. Selanjutnya tingkat komplain pelanggan,



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.

dikarenakan adanya surat/paket yang terlambat sampai ke pelanggan dan adanya surat/paket yang mengalami kerusakan ketika sudah diterima oleh pelanggan. Pada tahun 2019 jumlah surat/paket sebanyak 309.467, berhasil dikirim sebanyak 308.217, yang gagal dikirim sebanyak 1.021, dalam proses sebanyak 229 dan jumlah komplain pelanggan sebanyak 228. Pada tahun 2020 jumlah surat/paket sebanyak 267.480, berhasil dikirim sebanyak 266.240 yang gagal dikirim sebanyak 1.028, dalam proses sebanyak 212 dan jumlah komplain pelanggan sebanyak 194. Pada tahun 2021 jumlah surat/paket sebanyak 278.567, berhasil dikirim sebanyak 277.317, yang gagal dikirim sebanyak 1.032, dalam proses sebanyak 218 dan komplain pelanggan sebanyak 257. Pada tahun 2022 jumlah surat/paket sebanyak 349.206, berhasil dikirim sebanyak 344.512, yang gagal dikirim sebanyak 4.126, dalam proses sebanyak 568 dan komplain pelanggan sebanyak 338. dari permasalahan ini membuat kinerja PT. Pos Indonesia mengalami penurunan.

Selanjutnya permasalahan dari segi rotasi kerja, sistem desain kerja karyawan ini digunakan oleh PT. Pos Indonesia guna mengisi kekosongan pekerjaan karyawan yang sudah pensiun dan memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan. Rotasi kerja yang dilakukan pada jabatan pengantar (kurir) dibagian antaran dan staff dibagian operasi dan distribusi ditemukan bahwa terdapat fenomena rotasi yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia tidak sesuai yang diharapkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat adanya karyawan yang tidak memahami dengan pekerjaan barunya yang menyebabkan lamban dan kurang teliti dalam

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.

melakukan pekerjaannya yang menimbulkan permasalahan dengan kinerja karyawan tersebut seperti dalam proses pengiriman masih ditemukan banyak keterlambatan kiriman konsumen sampai ketempat tujuan, salah kirim alamat tujuan, salah tempel resi dan kiriman selisih kurang. Ini disebabkan perusahaan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut.

Kemudian dari segi disiplin ditemukan adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, selain itu ada juga mengakhiri pekerjaannya terlalu awal dan ada juga karyawan yang hanya besantai-santai (duduk) saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Jika ini sering terjadi membuat kinerja perusahaan akan menurun.

Berikut ini tabel tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru pada setiap tahunnya.

Tabel 1.2
Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total absensi/Tahun	persentase
		Izin	Sakit	Alpa		
2017	179	26	14	29	69	38%
2018	176	23	15	34	72	40%
2019	179	24	19	37	80	44%
2020	160	27	25	39	91	56%
2021	154	39	37	43	119	77%
2022	134	28	22	32	82	61%

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2017 karyawan yang tidak hadir bekerja sebanyak 69 orang karyawan, dengan keterangan alpa sebanyak 29

orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2018 terdapat 72 orang karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa sebanyak 34 orang karyawan. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak masuk meningkat menjadi 80 orang karyawan dengan keterangan alpa 37 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2020 terdapat 91 orang karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa sebanyak 39 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2021 jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 119 dengan keterangan alpa 43 orang. Kemudian pada tahun 2022 jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 82 dengan keterangan alpa 32 orang. Menurut informasi dari pihak kantor pos, karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor dan ada urusan yang mendesak.

Jika melihat hasil tingkat kehadiran karyawan, terlihat situasi yang fluktuatif, yaitu dengan semakin banyaknya karyawan yang absen ditempat kerja, maka status kinerja karyawan tersebut tentu tidak lagi baik. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja perusahaan.

Dengan hal tersebut akibatnya beban kerja menjadi tidak seimbang, karena ternyata salah satu karyawan menumpuk pekerjaan karena ketidakhadiran karyawan tersebut, sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik, kualitas pekerjaan juga menurun, bahkan kesalahan yang terjadi cenderung menjadi kurang disiplin.

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.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Rotasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.**

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
3. Apakah Rotasi Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?

3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
3. Mengetahui rotasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

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.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh Rotasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh Rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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 II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa Menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016:9) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

(Mangkunegara, 2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Kasmir, 2016:6) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

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.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (**Hasibuan, 2017:21**) dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia
 - a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

- b. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan

organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

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.

b. Pengembangan (*development*)

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

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

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.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Rotasi Kerja

2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah perpindahan kerja dari pekerjaan satu kepekerjaan yang lain, ini bertujuan untuk memperluas pemahaman pekerjaan tentang

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.

pekerjaan karyawan lain. **(Hasibuan, 2008:81)** menjelaskan Rotasi Kerja adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. **Indrayati (2014:36)** mengemukakan rotasi kerja adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain **(Hudiyah & Syaodih, 2022)**. sedangkan menurut **Robbins dan Judge (2008:272)** rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain **(Lengkong, 2018)**. Disisi lain, **(Robbins, 2006:649)** mendefinisikan rotasi kerja sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan **(Sari, 2018)**.

2.2.2 Tujuan Rotasi Kerja

(Hasibuan, 2003:102) berpendapat bahwa tujuan dari Rotasi Jabatan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.

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.

6. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya.
8. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka

2.2.3 Sebab dan Alasan rotasi kerja

Sebab dan alasan pelaksanaan rotasi kerja menurut (Hasibuan, 2003:104) sebagai berikut:

1. Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi permintaan sendiri ini pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggungjawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan.

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian

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.

prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan.

Alasan lain alih tugas produktif (production transfer) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.

2.4 Indikator Rotasi Kerja

Menurut (Kaymaz, 2010:74) dalam Dewi Hudiyah dan Erliany Saodih (2022) terdapat 5 indikator rotasi kerja yaitu sebagai berikut.

1. Tingkat Kejenuhan Kerja

Adanya rotasi kerja dilatarbelakangi oleh beberapa aspek, salah satunya adanya tingkat kejenuhan yang dialami seorang karyawan dalam bekerja.

Kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan memberi pengaruh terhadap semangat atau motivasi mereka dalam bekerja. Apabila tingkat kejenuhan yang dirasakan semakin tinggi, maka motivasi kerja semakin rendah dan berpengaruh terhadap kinerja yang cenderung mengakibatkan penurunan.

Kemudian jika tingkat kejenuhan semakin rendah, maka motivasi kerja cenderung lebih stabil bahkan berpotensi semakin tinggi, dan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka adanya rotasi kerja menjadi salah satu upaya untuk mengurangi dan mengatasi kejenuhan yang dialami karyawan. Hal ini karena usaha menjauh dari pekerjaan atau posisi yang memberi dampak negatif terhadap kondisi psikologis, akan menimbulkan rasa lega dan mengurangi stres. Sehingga rotasi kerja berorientasi terhadap usaha mencegah dan menanggulangi penurunan 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.

2. Tambahan Pengetahuan/Keterampilan/Kompetensi

Rotasi kerja menjadi salah satu bentuk dari teknik pelatihan dalam bekerja yang mendukung prinsip belajar melalui pengalaman praktis. Selain itu, adanya rotasi kerja dapat mendukung karyawan dalam proses pembelajaran yang dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi lain yang mungkin berada di luar pekerjaan yang dikerjakan dalam bidang fungsional organisasi yang sedang dijalankan.

Berdasarkan inilah rotasi kerja menjadi salah satu metode pembelajaran yang memungkinkan pengembangan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang lebih baik, serta dapat diimplementasikan untuk dalam dunia kerja terutama dalam mendukung kinerja yang lebih tinggi lagi dari sebelumnya.

3. Persiapan Manajemen

Pelaksanaan rotasi kerja juga penting untuk karyawan yang dinilai dan dianggap layak untuk dicalonkan sebagai manajer. Hal ini terutama yang telah menguasai bagian pekerjaan lain secara menyeluruh dalam suatu lembaga atau perusahaan. Adapun peran rotasi kerja dalam manajemen karir yaitu untuk memiliki jenjang karir yang baik maka perlu memiliki pengalaman yang serius yang diperoleh dari rotasi kerja yang dilakukan, dapat menciptakan perubahan pada jalur karir, hasil dari pengetahuan dan keterampilan baru dapat meningkatkan kinerja, dan pelatihan yang diberikan melalui rotasi ini lebih efektif dibandingkan pelatihan dari luar.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka rotasi kerja yang dilakukan dapat menjadi upaya untuk mengembangkan keterampilan manajemen para karyawan untuk menuju jenjang karir yang dituju. Selain itu, rotasi ini juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dari aspek manajemen.

4. Menentukan Pekerjaan/Posisi yang Tepat

Rotasi kerja dapat dilakukan sebagai cara untuk mengamati dan menentukan pekerjaan atau posisi yang tepat bagi karyawan sesuai dengan pengetahuan, kerampilan dan katakteristiknya. Pada saat kinerja mengalami penurunan atau hasil yang buruk, rotasi kerja merupakan alat yang digunakan menentukan posisi yang lebih tepat dan produktif. Sehingga dapat dipahami bahwa apabila terdapat karyawan yang situasi dan kondisinya tidak berhasil atau data kinerjanya tidak mendukung, maka pencegahan yang pertama adalah memindahkan mereka ke pekerjaan lain agar tidak terjadi penurunan kinerja.

5. Pengembangan Hubungan Sosial

Adanya rotasi kerja juga sebagai upaya untuk mengembangkan hubungan atau interaksi sosial. Hubungan yang dimaksudkan yaitu hubungan antar sesama pekerja atau karyawan. Hal ini disebabkan karena bekerja bersama banyak orang dalam waktu yang berbeda-beda, perlu untuk mengembangkan komunikasi secara internal maupun eksternal antar bagian, yang memungkinkan peningkatan kinerja yang disebabkan adanya kedamaian, kerukunan, dan peningkatan motivasi dalam bekerja.

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.

Indikator di atas juga selaras dengan indikator menurut **(Eltahir, 2020)** yang juga terdiri dari 5 indikator rotasi kerja yaitu tingkat kejenuhan kerja, tambahan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, persiapan manajemen, menentukan pekerjaan/posisi yang tepat, dan pengembangan hubungan sosial.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2016:87) dalam **(Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih, 2018)** mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Rivai (2016:87) menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

(Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut **(Moekizat, 2017:12)** ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:



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. *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

(Mangkunegara, 2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada 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 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.

“Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017:48) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Beberapa penjelasan di atas merupakan indikator dari disiplin kerja, dimana indikator tersebut dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu pekerjaannya.

Sedangkan (M. s. p. Hasibuan, 2017) mengatakan indikator disiplin adalah

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

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.

4. Tingkat absensi

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **(Kasmir, 2016:182)**, adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Mulyadi, 2015:64) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai hasil dari kemampuan, pengalaman, keuletan dan waktu.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam **(Kasmir, 2016:189)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah 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.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut

secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

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.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau

gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

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.

Luthan dalam (Kasmir, 2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti:

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

(Nitisemito, 2008:109) mengatakan terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut **(Kasmir, 2016)** indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

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. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang .

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaanyang lebih baik.

Sedangkan menurut **(Dharma, 2012:24)** bahwa hampir semua pengukuran

kinerja mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut :

1. kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yang sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

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.

(Dharma, 2012:83). mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi kerja merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. Dengan metode rotasi kerja ini karyawan akan menambah keterampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, Sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi kerja dilaksanakan tanpa didasari oleh pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Hal ini didukung oleh **Wispondono (2018 : 116)**, Rotasi kerja adalah memperluas mengetahui, pengalaman, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda. 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.

berpindah dalam periode tertentu dan diberi pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda serta praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

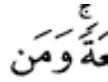
2.5.2 Hubungan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **Rivai (2016:87)** menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.6 Pandangan Islam Tentang Rotasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

2.6.1 Pandangan Islam tentang Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah perpindahan karyawan dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama. Allah SWT berfirman surah An-Nisa ayat 100


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



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.

Artinya : *“Dan barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.* (Q.S. An-Nisa:100)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja dapat diartikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksud dalam rotasi kerja adalah perpindahan devisi untuk hal yang baik bukan hal buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2.6.2 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an yang memerintahkan Disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa ayat 59:


 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن
 نَنزَعْنَم فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.* (Q.S. An-Nisa:59).

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 ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Begitu besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa, maupun kehidupan bernegara.

2.6.3 Pandangan Islam tentang 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. Sebagai pekerja seharusnya melakukan penilaian terhadap diri sendiri, dan harus melakukan penilaian kinerja baik sebagai hamba maupun pekerja, Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman dalam surah At-taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S.At-Taubah:105)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan seseorang muslim bekerja adalah mencari keridhaan allah SWT dan mendapatkan keutamaan kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh yang dikerjakan. Maka dari itu akan menciptakan kinerja yang baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Dewi hudiyah dan Erliany syaodih	Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	2022	Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan rotasi kerja dan mutasi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Alvi Manzillatur Rohmah	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelyanan Bea Dan Cukai Tipe Madya	2020	Hasil menunjukkan bahwa Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan 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 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.

		Cukai Malang		
3	Nur Irmawati Rahayu	Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)	2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (3) kepuasan kerja terbukti mampu memediasi sebagian rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
4	Khoirunnas	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dipertustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
5	Mulkan Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, Dan Siti Rahmah Sibuea	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Citra Kencana Industri	2022	Hasil menunjukkan bahwa Rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Garcia Akbar	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci	2022	Hasil penelitian bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.



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.

				Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci
7	Anisa Tsalasati	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh	2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Galuh.
8	Muhamad Ekhsan	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics	2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics
9	Charles Willson, Hikmah	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinco Prima di Kota Batam.
10	Tommy Hartono, Mauli Siagian	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bpr Sejahtera Batam	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam
11	Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang.

Sumber: Jurnal Hasil Penelitian Terdahulu

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.

2.8 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependent).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah

- a. Rotasi Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja(X2)
2. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

- a. Kinerja karyawan (Y)

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:211).

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.

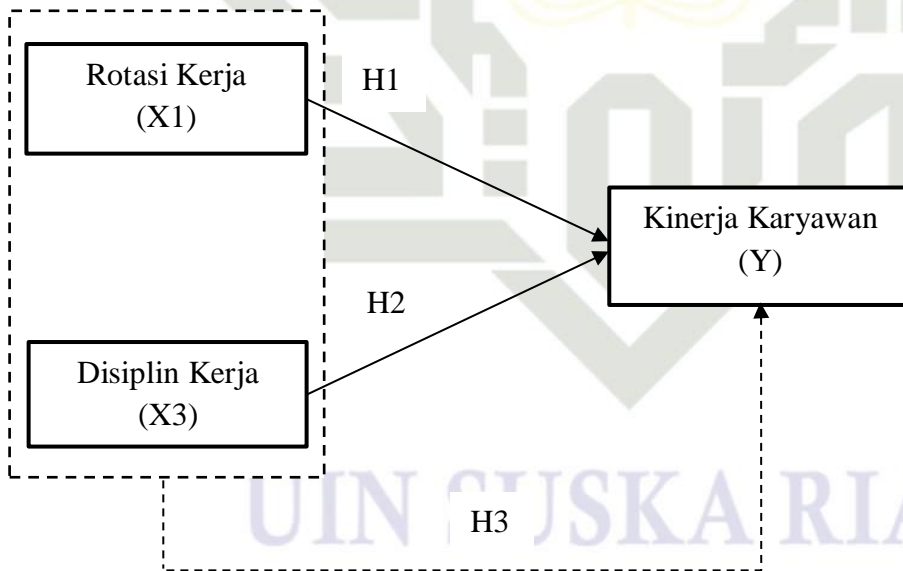
Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
- H2: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
- H3: Diduga terdapat pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019:96).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

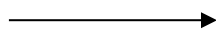
Pengaruh Rotasi Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) (Sugiyono, 2019:228).



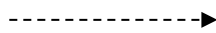
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

1. Variabel Independen

X1: Rotasi Kerja

X2: Disiplin kerja

2. Variabel dependen

Y : Kinerja Karyawan

2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Variabel Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Rotasi Kerja (X1)	Rotasi Kerja adalah sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan (Robbins, 2006:649).	terdapat 5 indikator yaitu: 1. Tingkat kejenuhan Kerja 2. Tambahan Pengetahuan, keterampilan dan kompetensi 3. Persiapan manajemen 4. Menentukan pekerjaan posisi yang tepat 5. Pengembangan hubungan sosial (Kaymaz, 2010).	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 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.

Disiplin Kerja (X2)	disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (M. s. p. Hasibuan, 2017).	1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan (Sutrisno, 2017).	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas(jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).	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 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 III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 229, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Desember 2022 sampai selesai penelitian ini.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Data

Dalam (Sugiyono, 2017:16) jenis data ada 2, yaitu

1. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

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. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017:193) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Rotasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199). Kriteria untuk peringkat nilai dijelaskan dalam penelitian ini, bersama dengan pilihan jawaban berikut:

Tabel 3.1
Kriteria Skor Penilaian

No.	Kriteria	Skor	Internal
1.	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2.	Setuju (S)	4	60% - 79,99%



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.

3.	Netral (N)	3	40% - 59,99%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39,99%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

Sumber : Sugiyono, 2019.

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

3.3.3 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018:229). observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Bungin (2007: 115-117) mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu:

1. Observasi partisipasi adalah (participant observation) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian

melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.

2. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
3. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 112 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019:127). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam

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.

peneliti dalam penelitian ini dengan rumus Slovin berdasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2012:137).

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{112}{1+112(0,05)^2} \\
 &= \frac{112}{1+0,28} \\
 &= \frac{112}{1,28} = 87,5 = 87
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari hasil yang diperoleh diatas yaitu 87,5 merupakan bilangan berkoma, maka pada perhitungan yang menghasilkan bilangan berkoma sebaiknya dibulatkan kebilangan bulat terdekat. Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 87 orang responden.

5 Teknik Pengambilan Sampel

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Nonprobability Sampling digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan

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.

teknik Proportionate Stratified Random Sampling dalam probability Sampling. Dalam **Sugiyono (2019:127)** pengertian dari Proportionate Stratified random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menghitung jumlah sampel tiap bagian (Divisi) menggunakan rumus ini

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_i : jumlah sampel tiap bagian (divisi)
- N_i : jumlah populasi tiap bagian (divisi)
- N : Total populasi keseluruhan bagian (divisi)
- n : Total sampel menurut Slovin

Tabel 3.2

Teknik pengambilan sampel

NO.	Jenis bagian	populasi	Sampel
1	EGM KCU	5	4
2	SDM dan Dukungan Umum	2	1
3	Keuangan dan Aset	5	4
4	Operasi Kurir	48	38
5	Solusi IT	5	4
6	Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang	37	29
7	Penjualan Korporat Kurir dan Logistik	5	4
8	Penjualan Bisnis Jasa Keuangan	2	1
9	Penjualan Ritel dan Kemitraan	3	2
Total		112	87

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus-rumus statistika. Untuk melihat

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.

apakah terdapat pengaruh terhadap Rotasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut **Ghozali (2013)**. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari r tabel maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2013)**, Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sedangkan Menurut **Maholtra** dalam **Asnawi dan Masyhuri (2011)** Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha $<0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

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.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai $\text{Sig} > \alpha (0,05)$ (Suliyanto, 2011).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terbentuk adanya korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier menurut Suliyanto (2011). Untuk mendeteksinya uji multikolinieritas dapat diuji dengan melalui nilai TOL (tolerance) dengan Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai dasarnya dapat dilihat dengan jika $\text{VIF} > 10$ terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas. Jika $\text{VIF} < 10$ tidak terdapat persoalan multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi Suliyanto (2011).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang 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 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.

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heterokedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan aturan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2 , berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas $+2$, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai $+2$, maka tidak ada autokorelasi

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.

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari Rotasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent (Arikunto, 2006:296). Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Rotasi Kerja
X ₂	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Standart Error

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.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

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.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Rotasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Rotasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.10.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-

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.

variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.3 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2019

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama.

Nilai koefisien determinasi = 1 yang artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

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 IV**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN****4.1 Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia**

PT. Pos Indonesia merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawadan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda.

Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor Pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantorpos. Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun antar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

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.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota / kabupaten, hamper 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sedah memiliki lebihdari 3.800 Kantor posonline, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat (Posindonesia, 2018).

4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

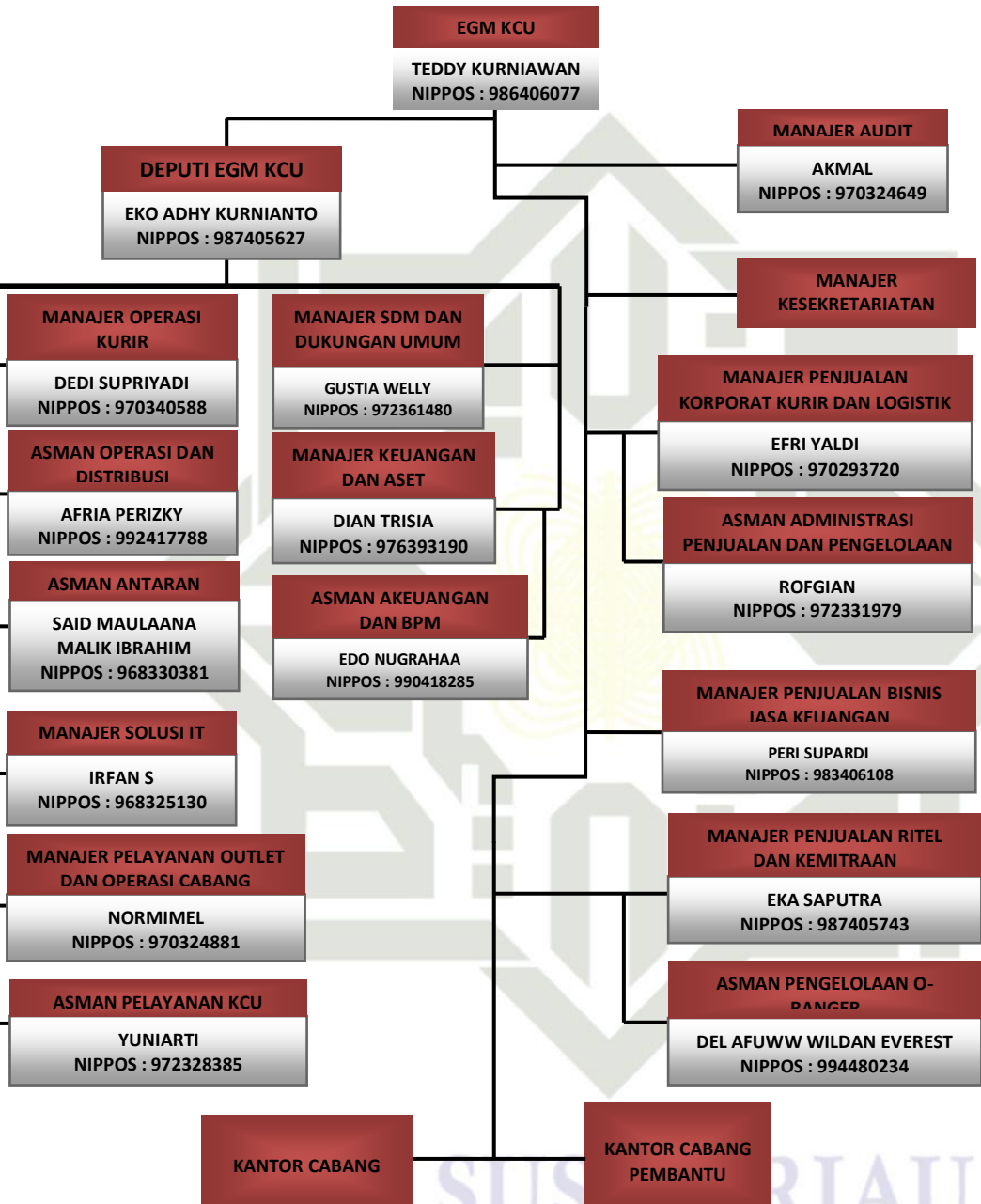
PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai visi dan misi yaitu :

Visi: Menjadi pemimpin pasar di Indonesia denga menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

Misi: Berkomitmen kepada pelanggan menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usahayang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2023

Struktur organisasi Kantor Pos Indonesia wilayah Pekanbaru masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewenang menjadi

- 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.

tanggung jawab Kepala Kantor. Struktur organisasi di kantor pos Indonesia Pekanbaru ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staff. Bila kita lihat struktur yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staff, dimana wewenang dari puncak pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Dari struktur organisasi Kantor Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru dapat dilihat bahwa Kantor Pos Pekanbaru membawahi 12 Kantor Pos cabang dalam kota (Kpc Bukit Raya, Kpc Tangkerang, Kpc Ssk 2, Kpc Marpoyan, Kpc Paus, Kpc Arengka, Kpc Panam, Kpc Sukajadi, Kpc Senapelan, Kpc Tanjung Rhu, Kpc Rumbai, Kpc Mcr), satu Loket Extension (LE) dan Mailing (LE Delima), dan 10 Kantor Pos cabang luar kota (Kpc Siak Sri Indrapura, Kpc Perawang, Kpc Minas, KpcKandis, Kpc Pangkalan Kerinci, Kpc Sungai Apit, Kpc Ukui, Kpc Lubuk Dalam, Kpc Sorek Satu, Kpc Kuala Kampar). Penelitian ini dilakukan pada 12 Kantor Pos cabang dalam kota Pekanbaru ditambah satu Kantor Pos cabang utama.

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.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} (3,641) > t_{tabel} (1,663)$ dan $Sig (0,000) < (0,05)$
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} (6,195) > t_{tabel} (1,663)$ dan $Sig (0,000) < (0,05)$
3. Rotasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 50,636 > F_{tabel} 3,10$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan dengan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dipengaruhi oleh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian 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.

Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika Rotasi Kerja dilakukan dalam perusahaan secara tidak tepat akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Maka perusahaan hendaknya memperhatikan Rotasi kerja karyawan itu secara tepat sesuai keahlian karyawan dengan melihat pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan tersebut dan sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan yang telah dirotasi agar karyawan itu dapat menguasai pekerjaan barunya yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan kehadiran (ABSENSI) karyawan, memberikan ketegasan peraturan kepada karyawan, memberikan motivasi secara berkala kepada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan disiplin dan menguntungkan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Rotasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an & Terjemahan
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acmam: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Eltahir, O. (2020). Impact of Job Rotation on Employees ' Performance : Case study Omdurman Ahlia University Employees, Sudan Journal ISSN : 1858 - 6228 (نيلينلا ةعماج - ايلعلا تاساردلا ةلجم 01 (،) ع 93 - 2 (01 / 2 / 2102 م Impact of Job Rotation on Employees ' Perfor. *Gnu*, 1(93).
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja*. 6, 1552–1569.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Formati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jakata: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaymaz, K. (2010). *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation : A Research on Managers in the Automotive Organizations*. 1(3), 69–85.
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2738–2747.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

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.

- Moekizat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen dan Defenisi Data*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, G. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]. file:///C:/Users/DELL/Downloads/Gulfa%2520Sari.pdf
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisna, I., S Zenju, N., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi. Kerja. Terhadap. Kinerja. Pegawai Struktural Di Rsud Ciawi. *Jurnal Governansi*, 4(1), 21–32. <https://doi.org/10.30997/jgs.v4i1.1135>
- Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi , Disiplin , Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC KARYA PERDANA SEMARANG. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 1–17.
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Yahya Nasution, M., Novarika, W. A., & Rahmah Sibuea, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Cetak) Buletin Utama Teknik*, 18(1), 1410–4520.

**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 : Kuesioner Penelitian

No Responden:

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Fiqi Purnama Jane mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/l untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah di luangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fiqi Purnama Jane
NIM.11970114926

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.

KUESIONER PENELITIAN**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama :
- Umur : Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1
 S2 Lainnya
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-15 Tahun > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

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



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.

Pernyataan Untuk Rotasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Rotasi kerja yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja saya					
2	Dengan diterapkannya rotasi kerja saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
3	Rotasi kerja yang diterapkan dapat menambah pengetahuan saya yang lebih luas					
4	Rotasi kerja dapat membantu saya untuk mempelajari keterampilan baru					
5	Dengan adanya rotasi kerja saya dapat meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perubahan					
6	Dengan adanya rotasi kerja saya memiliki pengalaman kerja yang dapat menciptakan perubahan pada jenjang karir					
7	Saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat saya dipindahkan ke divisi lain					
8	pekerjaan sekarang yang saya duduki sesuai dengan yang diharapkan					
9	Rotasi Kerja dapat mengembangkan interaksi sosial saya antar sesama karyawan					
10	Dengan diterapkan rotasi kerja saya banyak mengenal rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik					



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.

Pernyataan Untuk Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan					
	Saya merasa tidak pernah terlambat dalam bekerja					
	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan					
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan					
8	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan					
9	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja					
10	Saya selalu taat terhadap setiap aturan yang berlaku diperusahaan					



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.

Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Saya selalu cermat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihaasilkan					
	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah diterapkan perusahaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat dan standar kerja yang ditetapkan					
	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5.	Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu					
6	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan se efisien mungkin guna menekan biaya pengeluaran perusahaan					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					
	Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik					



Tabulasi data kuisisioner Rotasi Kerja (X1)

X1										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	40
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	5	3	5	3	5	5	2	4	40
4	4	5	4	3	3	5	3	4	2	37
3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	37
4	3	4	3	5	3	3	5	4	2	36
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36
4	5	3	2	5	3	4	3	4	2	35
3	4	3	3	5	3	3	4	5	2	35
4	5	3	2	5	3	4	3	4	2	35
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
3	2	5	3	5	3	4	4	2	3	34
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	5	3	4	3	4	1	3	2	4	32
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
2	2	2	3	3	2	4	4	5	5	32
3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	32
2	2	5	2	3	4	3	4	3	4	32
2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	32
4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	32
3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	32

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	4	3	2	3	3	4	3	4	4	32
3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	32
2	4	5	3	3	4	2	3	3	3	32
4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	32
4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	32
2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	2	1	4	2	2	1	3	3	4	25
3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	31
3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	30
3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	28
4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	28
2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	27
3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	27
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	24
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24
3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	26
2	2	1	4	1	2	3	2	3	4	24
2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	31
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	28
3	2	2	3	2	2	4	2	3	5	28
2	4	1	3	4	2	2	4	3	2	27
3	2	4	1	4	2	2	4	2	3	27
4	2	3	2	1	4	2	3	3	2	26
2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	24
4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	24
2	2	5	4	1	4	1	1	2	2	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 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.



© Ha

3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	29
2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	24
3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	24
3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	24
2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	24
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	24
4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	24
5	3	2	3	2	2	1	1	3	2	24
3	4	4	1	3	1	1	3	1	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	24
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24
4	3	2	2	1	2	1	3	1	4	23
3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	19
3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	33
4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	31
4	3	3	5	4	2	3	3	3	2	32
2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	27
3	2	4	2	1	1	4	2	3	3	25
4	2	3	1	1	2	2	3	3	2	23
4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	27
4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	32
3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29
2	3	2	4	1	3	3	3	1	1	23
4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	38
3	2	2	3	2	2	4	2	3	5	28
4	1	2	2	2	2	1	2	1	1	18

rif Kasim Ria

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.

4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	19
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17
2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	18
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18

Tabulasi data kuisisioner Disiplin Kerja (X2)

X2										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	35
3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	36
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	28
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	32
4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	31
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	35
5	2	3	4	3	4	4	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	31
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36



4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	28
4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	40
4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	32
4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	31
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35
5	5	2	4	2	4	3	4	3	4	36
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	28
4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	28
3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	27
3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	27
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24
3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	24
3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	38
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	2	2	1	1	4	2	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	31
2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	24
2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	24
4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	32

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	2	2	3	3	2	2	2	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	24
2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	24
4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	32
4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	40
2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	20
3	3	1	2	3	2	1	1	1	2	19
4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	33
3	2	4	3	4	3	2	4	2	4	31
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	28
4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	29
4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	29
4	4	4	2	4	2	4	3	3	2	32
4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	32
3	4	3	4	2	2	4	2	3	2	29
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	27
4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	29
3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	28
4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	24
3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	29
3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	28
4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	30
3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	30
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

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	1	2	1	2	1	2	2	1	2	16
3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	18
4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	32
4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	34
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	19
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	16
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	18
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18

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.

Tabulasi data kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Y								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
3	4	4	5	4	4	4	3	31
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	4	5	4	4	4	5	4	35
4	5	4	5	4	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	3	4	3	4	5	4	32
5	3	3	4	3	2	3	4	27
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	4	5	4	4	5	4	35



5	4	4	5	4	5	4	5	36
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	3	4	3	4	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	3	3	4	4	3	4	3	28
4	3	3	3	4	3	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	4	4	3	4	5	32
5	4	3	4	3	5	4	3	31
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	3	3	4	3	28
4	3	3	3	4	3	4	3	27
5	4	3	2	4	3	3	3	27
4	3	4	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	2	3	2	4	3	24
4	2	3	2	2	3	4	4	24
4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	5	2	2	2	2	24
5	4	3	4	5	3	5	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	2	3	2	3	3	4	24
4	4	2	2	4	3	2	3	24
4	3	4	5	4	3	4	3	30
3	2	4	2	3	3	4	3	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 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.

3	3	2	3	4	3	2	4	24
4	4	2	3	2	3	3	3	24
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	2	3	2	3	2	4	2	22
4	3	2	2	3	2	2	2	20
4	4	3	4	4	3	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	5	4	32
5	3	4	2	4	3	3	4	28
4	4	4	3	4	3	3	4	29
4	4	4	3	4	3	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	4	29
4	4	4	2	3	4	4	3	28
4	4	3	4	2	4	3	3	27
4	3	4	3	4	3	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	2	4	4	2	3	4	27
4	5	3	5	3	3	3	3	29
4	4	3	3	4	3	4	3	28
4	4	4	3	4	3	4	4	30
3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	2	2	1	2	1	2	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	3	2	2	2	2	2	2	18
3	2	2	3	2	2	2	2	18
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	5	3	4	4	4	4	4	32
1	2	1	2	1	2	1	2	12
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	4	5	4	35
2	3	2	3	2	2	2	2	18
2	3	2	3	2	2	2	3	19



2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	2	2	2	2	2	2	18
2	3	3	2	2	2	2	2	18

© Ha

miilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ria

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.



UIN SUSKA RIAU



Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Tanda	Standar	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0,226	>	0,2084	Valid
	X1.2	0,439	>	0,2084	Valid
	X1.3	0,464	>	0,2084	Valid
	X1.4	0,318	>	0,2084	Valid
	X1.5	0,560	>	0,2084	Valid
	X1.6	0,436	>	0,2084	Valid
	X1.7	0,595	>	0,2084	Valid
	X1.8	0,613	>	0,2084	Valid
	X1.9	0,548	>	0,2084	Valid
	X1.10	0,325	>	0,2084	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,755	>	0,2084	Valid
	X2.2	0,661	>	0,2084	Valid
	X2.3	0,766	>	0,2084	Valid
	X2.4	0,703	>	0,2084	Valid
	X2.5	0,685	>	0,2084	Valid
	X2.6	0,743	>	0,2084	Valid
	X2.7	0,736	>	0,2084	Valid
	X2.8	0,748	>	0,2084	Valid
	X2.9	0,773	>	0,2084	Valid
	X2.10	0,748	>	0,2084	Valid
Kinerja (Y)	X2.1	0,769	>	0,2084	Valid
	X2.2	0,812	>	0,2084	Valid
	X2.3	0,842	>	0,2084	Valid
	X2.4	0,777	>	0,2084	Valid
	X2.5	0,837	>	0,2084	Valid
	X2.6	0,874	>	0,2084	Valid
	X2.7	0,847	>	0,2084	Valid
	X2.8	0,852	>	0,2084	Valid

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

- 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.



Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronback alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0,784	>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,932	>	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,953	>	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	87		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,79913235	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,102	
	Negative	-,063	
Test Statistic	,102		
Asymp. Sig. (2-tailed)	,026 ^c		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,402 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,267
		Upper Bound	,538

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,439	2,831		1,215	,228		
	ROTASI	,393	,108	,311	3,641	,000	,738	1,355
	DISIPLIN	,494	,080	,530	6,195	,000	,738	1,355

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

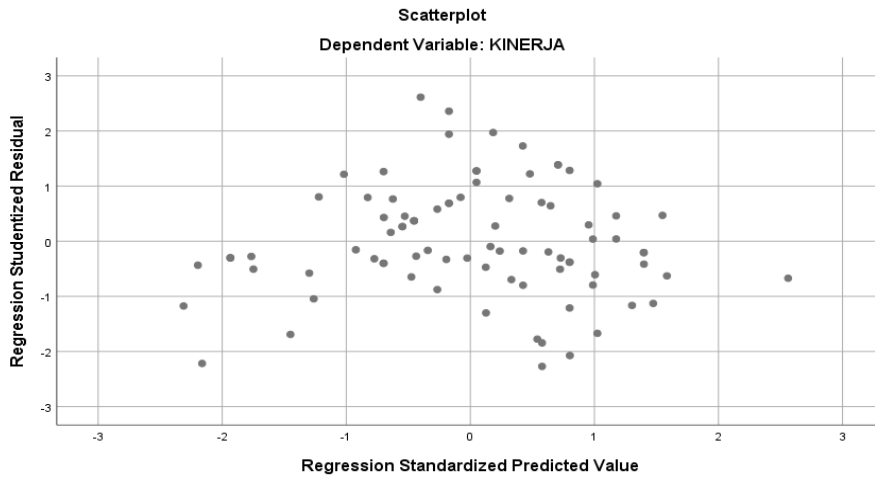
Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

- 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.



Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,547	,536	4,856	1,914

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,439	2,831		1,215	,228
	ROTASI	,393	,108	,311	3,641	,000
	DISIPLIN	,494	,080	,530	6,195	,000

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023



Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,439	2,831		1,215	,228
	ROTASI	,393	,108	,311	3,641	,000
	DISIPLIN	,494	,080	,530	6,195	,000

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2387,989	2	1193,994	50,636	,000 ^b
	Residual	1980,724	84	23,580		
	Total	4368,713	86			

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,536	4,856

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,536	4,856

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

- 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.



Pekanbaru, 24 Mei 2023

Nomor : 0491/Umum/SDM/0523
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Izin Riset

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA RIAU

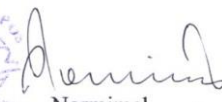

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Izin Melakukan Riset dengan Nomor B-2782/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023, Bersama dengan surat ini kami **Bersedia** memberi kesempatan melaksanakan Riset ke Bagian terkait kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Berikut ini adalah nama mahasiswa yang akan melaksanakan Riset :

Nama : Fiqi Purnama Jane
NIM : 11970114926
Jurusan : Manajemen

Demikian surat ini disampaikan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

A.n. EGM KCU Pekanbaru
Manajer SDM dan Dukungan Umum



Normimel
Nippos : 970324881



Hak Cipta Uinraungi uncaang-unaang

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.



PT. POS INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU 28000
Jl. Jendral Sudirman No.229 Pekanbaru 28111
Telepon : 0761-23662, Fax.: 0761-47748

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0597/UMUM/SDM/0623
Lampiran :
Perihal : Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth:

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA RIAU
di- Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya :

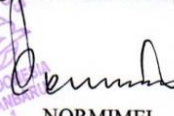
Nama : Fiqi Purnama Jane
NIM : 11970114926
Jurusan : Manajemen

Adalah benar dan telah **Selesai** melakukan Riset di KANTOR POS CABANG UTAMA PEKANBARU 28000 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru** ”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk sebagaimana semestinya.

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Manager SDM dan Dukungan Umum


NORMIMEL

Nippos : 970324881



BIOGRAFI PENULIS

Fiqi Purnama Jane, yang akrab disapa Fiqi ini adalah seorang laki-laki yang lahir pada tanggal 02 Oktober 1999. Penulis merupakan anak ke dua dari Ayahanda **Turna Junaidi** dan Ibunda **Jamilah**. Riwayat pendidikan formal yang di tempuh penulis ialah SDN 012 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2012. Pendidikan MTs Al-Munawwarah Pekanbaru pada tahun 2016. Pendidikan MA Al-Munawwarah Pekanbaru tamat pada tahun 2019 tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau program studi S1 manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi dan ilmu sosial.

Selama masa perkuliahan, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU”** Pada tanggal 12 Januari 2023 penulis mengikuti ujian seminar proposal di fakultas ekonomi dan ilmu sosial dan dinyatakan **“LULUS”** dan pada tanggal 26 juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah secara offline dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyandang gelar sarjana ekonomi (SE).

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.