

**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 DAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH****SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Syariah dan Hukum



OLEH:

**YOGA PRATAMA**

**NIM. 12020514409**

**PROGRAM S1  
EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1446 H / 2024 M**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul **Pengaruh Rotasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Prespektif Ekonomi Syariah** yang di tulis oleh:

Nama : Yoga Pratama  
 NIM : 12020514409  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Oktober 2024

Pembimbing II

Darnilawati, SE.,M.Si

NIP. 197904202007102006

Pembimbing I

Dr. Jonnius SE., MM

NIP. 196806162014111002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau pendapat orang lain tanpa menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, persidangan, 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.



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Rotasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah, yang ditulis oleh:

Nama : Yoga Pratama  
 NIM : 12020514409  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari : Kamis  
 Tanggal : 28 November 2024  
 Pukul : 08.00 WIB  
 Tempat : Ruang Munaqasyah (gedung belajar Lt. 2)

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 19 Desember 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua  
 Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A

Sekretaris  
 Ahmad Hamdalah, S.E.I., M.E.Sy

Penguji I  
 Dr. Hj. Zuraidah, M.Ag

Penguji II  
 Dr. Bambang Hermanto, M.Ag

Mengetahui  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Calli M. Ag

12020514409

- 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.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :  
**Nama** : Yoga Pratama  
**NIM** : 12020514409  
**Tempat/ Tgl. Lahir** : Sungai Guntung / 12 November 2001  
**Fakultas/Pascasarjana** : Syariah dan Hukum  
**Prodi** : Ekonomi Syariah

**Judul Skripsi :**

**Pengaruh Rotasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.**

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. **Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.**

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

Pekanbaru, 11 November 2024

at pernyataan



Yoga Pratama  
 NIM : 12020514409

- **pilih salah salah satu sesuai jenis karya tulis**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, menyebar, atau menyalin karya tulis ini tanpa izin dari penulis atau institusi yang bersangkutan.  
 a. Pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

### **Yoga Pratama, (2024): Pengaruh Rotasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru.**

Sumber daya merupakan komponen penting dalam sebuah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk memberikan pelayanan (zakat) untuk memenuhi kewajiban pemberi dan penerima zakat. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan BAZNAS. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka tentu akan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan BAZNAS, dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui rotasi kerja dan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru dan untuk mengetahui rotasi kerja, rekan kerja dan kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru menurut tinjauan ekonomi syariah.

Populasi penelitian ini yaitu karyawan badan amil zakat nasional kota Pekanbaru yang berjumlah 13 orang. Sampel terdiri dari 13 responden, yang diambil dengan metode pengambilan sampel Total Sampling. Teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, serta studi pustaka. Analisis data yaitu deskriptif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini baik secara parsial maupun simultan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Antara Pengaruh rotasi dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan ekonomi syariah dalam pengaruh rotasi dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan untuk menetapkan rotasi bagi setiap karyawan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dengan itu karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja dengan begitu meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Rotasi, Rekan Kerja, Kinerja Karyawan**

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.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya serta hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Prespektif Ekonomi Syariah”** yang merupakan persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi. Shalawat beserta salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia berupa ilmu pengetahuan dan berakhlak mulia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari banyak pihak, baik moral maupun material. Untuk itu dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ibunda Gusmawati dan Ayahanda Marliyus. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Ibu Prof. Hj. Helmiati, M. Ag selaku



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Wakil Rektor I, Bapak Prof. H. Mas'ud Zein, M. Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S. Pt., M. Sc., Ph. D selaku Wakil Rektor III.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak Dr. H. Abdul Munir. Lc, MA Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M. Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M. Ag selaku Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M. Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M. Sc, Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta staf jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Jonnius SE., MM selaku dosen pembimbing 1 skripsi dan Ibu Darnilawati, SE., M. Si selaku dosen pembimbing 2 skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak/ Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.
7. Pimpinan Perpustakaan Universitas Islalm Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal, daln skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Teman-teman seperjuangan lokal A 2020 Ekonomi Syariah tercinta yang tak bisa kusebut satu persatu, terima kasih atas pelajaran berharganya dan telah banyak memberikan informasi selama menempuh pendidikan sampai akhir berpisah dengan seiring berjalannya waktu.
9. Untuk Rezki Saputra, Daniel Erwansyah, M. Rafiudin, Ruki Lame seki, Balyan HRP, dan teman-teman yang selalu mensuport penulis selama perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf atas segala kekhilafan. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk lebih menyempurnakan penulisan skripsi penelitian.

Pekanbaru, 25 Juli 2024

Penulis



## 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 ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>BAB PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kinerja karyawan.....	12
B. Rotasi Kerja.....	17
C. Rekan Kerja.....	26
D. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Rotasi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
E. Penelitian Terdahulu.....	30
F. Kerangka Berfikir.....	32
G. Hipotesis.....	32
H. Defenisi Oprasional Variabel .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Metodologi Penelitian.....	35
B. Populasi Dan Sampel.....	36
C. Jenis Data Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Teknik Analisis Data.....	39
F. Teknik Penulisan.....	47



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 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian.....	60
C. Pembahasan.....	75
1. Pengaruh rotasi dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru .....	75
2. Tinjauan ekonomi syariah terhadap rotasi kerja, rekan kerja dan kinerja karyawan terhadap Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru .....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. .Kesimpulan.....	82
B. Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.1 Nilai Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Variabel rotasi kerja.....	61
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Variabel rekan kerja.....	62
Tabel 4.4 Ditribusi Frekuensi Responde Variabel kinerja karyawan.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabelitas Variabel X dan Variabel Y.....	66
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas Model.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokasdistisitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74

### 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 Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Baznas Kota Pekanbaru.....	52
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	67



- 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

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan komponen penting dalam sebuah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk memberikan pelayanan (zakat) untuk memenuhi kewajiban pemberi dan penerima zakat. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan BAZNAS. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka tentu akan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan BAZNAS, dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya baik kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan BAZNAS. Hal ini penting agar BAZNAS tetap eksis dan dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misinya.

Menyadari akan tugas berat ini, BAZNAS harus melakukan upaya-upaya positif dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terprogram, terjadwal, dan berkesinambung agar karyawan tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Kondisi seperti ini ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau disatu pekerjaan saja, akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka.



## 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.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti tidak sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala.

Rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan.<sup>1</sup> Rotasi pekerjaan dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang insentif serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut Hasibuan, rotasi pekerjaan adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Rotasi pekerjaan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman terhadap pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi pekerjaan dilaksanakan dengan harapan agr visi, misi dan tujuan dapat tercapai secara efektif.

Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerjaan dan pelayanan BAZNAS. Penerapan rotasi kerja disebuah organisasi/lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja seorang pegawai/karyawan, dan sebagai

<sup>1</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h. 15

<sup>2</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 22



## 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.

salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Kebijakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari organisasi/lembaga tempat bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Amarnah rekan kerja merupakan faktor penting dari dukungan sosial terutama saat pegawai menyelesaikan tugas dengan team kerja yang membutuhkan interaksi dan Kerjasama dengan orang lain.<sup>3</sup> Dukungan rekan kerja umumnya sebagai dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru ditempat kerja. Manusia yang merupakan makhluk sosial dituntut untuk memiliki kemampuan dapat bersosialisasi dengan sesama. Salah satu ciri khas kualitas hidup manusia yaitu memiliki hubungan antar personal satu dengan yang lain, memberikan penilaian, nasehat dan bekerja sama dalam menghadapi berbagai masalah hidup. Dari definisi-definisi yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan dukungan rekan kerja merupakan

<sup>3</sup> Evit Harmawati, Umi Farida, Adi Santoso, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo ", Vol. 6, No. 1, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2022, h. 106



## 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.

dukungan maupun dorongan dari rekan atau teman kerja tentang pembelajaran baru yang didapat selama bekerja.

Menurut Sarafino dukungan sosial rekan kerja yaitu suatu tindakan atau motivasi dari orang lain dalam memberikan support pada individu lainnya. Dukungan tersebut lebih mengacu pada kenyamanan, kepedulian, dan bantuan dari orang lain. Dukungan sosial tersebut menjadikan individu memiliki perasaan tenang, dicintai, diperhatikan, timbul rasa percaya diri dan kompeten.<sup>4</sup> Pegawai yang menyukai pekerjaan dan merasa senang melakukan tugas-tugasnya serta berperilaku ramah dengan orang lain menunjukkan situasi harmonis di lingkungan kerja. Saling memberi motivasi untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif menunjukkan rekan kerja yang baik seperti memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan rekan, kegembiraan, dan memiliki kepuasan saat bekerja. Tingkat keeratan tim semakin tinggi saat kontak diantara rekan kerja semakin sering dan makin banyak waktu yang dihabiskan bersama. Semakin banyaknya interaksi dengan rekan kerja maka akan lebih mengenal satu sama lain dan lebih cooperative saat bekerja team. Ketika perhatian terhadap produktivitas rekan kerja dilakukan secara keseluruhan, terbentuk adanya tim yang erat dimana membentuk potensi untuk produktif, namun tingkat produktivitas juga bergantung pada hubungan manajemen dan tim. Sehingga tingkat keeratan antar sesama rekan dalam pekerjaan tidak mutlak pada produktivitas saja. Namun, juga dukungan

<sup>4</sup> Evit Harmawati, Umi Farida, Adi Santoso, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo ", Vol. 6, No. 1, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2022, h. 107



managemen dalam membentuk lingkungan kerja yang baik, baik hubungan dengan atasan maupun rekan.

Menurut mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>5</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>6</sup> Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kendati demikian, penempatan karyawan dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 50

<sup>6</sup> Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 40.

#### Hak Cipta Diindungi 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.



lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Badan Amil Zakat (BAZNAS) Kota Pekanbaru merupakan suatu lembaga yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang harus bekerja secara maksimal mungkin agar dapat memberikan layanan optimal kepada pengguna. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu semakin ditingkatkan misalnya dengan pelatihan, dan rotasi kerja. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja, mengatasi kekurangan, mencapai kualitas kerja yang maksimal, serta menambah keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia harus diperhatikan karena ini merupakan sumber penggerak utama yang mampu mengoperasikan sebuah Badan Amil Zakat Nasional menjadi lebih baik, dengan demikian Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru terus berupaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawan BAZNAS.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis dilakukan pada tanggal 22 Februari 2024, Badan Amil Zakat (BAZNAS) telah melakukan rotasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan BAZNAS, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS menjadi lebih baik, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan BAZNAS Kota Pekanbaru. Rotasi kerja pada BAZNAS Kota Pekanbaru saat ini telah dilaksanakan sebanyak lebih dari 2 (dua) kali.

Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru 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.



## 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. Ketua : H. Endar Muda, SH., MH
  2. Wakil ketua I : H. Abazua Anwar, S.Ag., M. Ag  
Bidang Pengumpulan
  3. Wakil ketua II : H. Fikri Mahmud, Lc., MA  
Bidang Pendistribusian dan Pemberdayaan
  4. Wakil ketua III : Drs. H. Azwir Alimudin, MM., M. Si  
Bidang Perencanaan Keuangan dan Pelaporan
  5. Wakil ketua IV : Drs. H. Khambarialdy, M.Pd  
Bidang ADM, SDM dan Umum
- Bidang Pelaksana
1. Sekretaris : Aldy Febriansyah, SE
  2. Kepala Bagian Bid. Pengumpulan : Yusri Andika, SE
  3. Kepala Bagian Bid. Pendistribusian dan Pemberdayaan : M. Azmi, S.Kom. I
  4. Bag. Pengumpulan : Rochim, A.Md  
: Syahrudin, S. Kom. I  
:Syahfira Chairunnisa L,S.Kom
  5. Bag. Pendistribusian dan Pemberdayaan : Mukhlis, SE, Sy  
: Nurhapitni, SE,Sy  
: Riri Vusfita Sari, S.Pd  
: H. Fachruddin, SE., MM
  6. Bag. Keuangan , IT, dan Pelaporan : Zulfikar  
: Yelfi Utari, S.Ak
  7. Bag. SDM dan Umum : Syarifah Rizky, ST



Penerapan rotasi pekerjaan pada BAZNAS Kota Pekanbaru ini tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan, karena karyawan belum semua merasa nyaman dengan adanya rotasi kerja ini. Dengan kata lain, tidak semua karyawan dirotasi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul **“PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA PEKANARU MENURUT PESPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**.

### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dan agar penelitian lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Rotasi Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis mengambil beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian yaitu:

1. Apakah Rotasi Kerja dan Rekan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Kota Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan?

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

**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. Bagaimana Rotasi Kerja, Rekan Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru menurut tinjauan Ekonomi Syariah?

**D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru  
Baik secara parsial maupun simultan
  - b. Untuk mengetahui Rotasi Kerja, Rekan Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru menurut tinjauan Ekonomi Syariah
2. Manfaat Penelitian
  - a. Manfaat teoritis
    1. Menjadi bahan masukan untuk mengetahui tata cara melakukan rotasi kerja karyawan yang tepat
    2. Mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan adanya rotasi kerja.
  - b. Manfaat Praktis
    1. Menjadi bahan evaluasi Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru, dalam penerapan rotasi kerja bagi karyawannya.
    2. Bagi penelitian lain, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan peneliian lanjutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum sehingga bisa memperjelas hal-hal yang berkaitan dengan pokok-pokok uraian dalam penelitian ini, penulis membaginya dalam beberapa bab yang disusun secara sistematis dalam 5 bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut: BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memberikan uraian singkat mengenai latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kajian pustaka yang meliputi dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, kemudian pengembangan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah yang menguraikan tentang metode pendekatan masalah, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian serta metode analisis data.

### BAB IV: PEMBAHASAN

Berisikan tentang uraian penelitian yang berisikan hasil dari analisis data yang dilakukan penelitian serta pembahasan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB V: PENUTUP

Berisikan tentan penutup dan kesimpulan penulisan penelitian dan tentang kesimpulan dan pembahasan untuk menguraikan jawaban dari rumusan masalah dan saran-saran yang dapat di berikan.



### 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

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>7</sup> Sedangkan menurut sadarmayanti, kinerja karyawan adalah performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, Di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diatur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).<sup>8</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kinerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 2

<sup>8</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 260



## 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. Penilaian dan Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian dan tujuan kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila kedua hal ini sudah dilakukan sebagaimana mestinya, maka para karyawan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan sebuah organisasi Badan Amil Zakat Nasional.

### 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penelitian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.<sup>9</sup> Menurut Hasibuan penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.<sup>10</sup> Menurut Marthis dan Jackson penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemingkatan

<sup>9</sup> Sedarmyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 261

<sup>10</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 87



#### 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.

karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kerja, dan penilaian hasil.<sup>11</sup>

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

#### 2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.

Penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan dalam bekerja, sehingga memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Menurut Sedarmayanti menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:<sup>12</sup>

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

<sup>11</sup> Mathis, Robert L dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Grafindo, 2006), h. 283

<sup>12</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 262



## 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.

Menurut Syafarudin Alwi mengemukakan bahwa:<sup>13</sup> secara teoritis, tujuan penilaian kinerja di kategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penelitian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pengevaluasian sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dilakukan tujuan penilaian kerja adalah sebagai proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja karyawan dan mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh pimpinan dan karyawan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

<sup>13</sup> Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 191



## 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun factor-faktor yang mempengaruhinya yaitu:

## a. Faktor Rotasi Kerja

rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Perusahaan/institusi/organisasi tempat kerja.<sup>14</sup>

## b. Faktor Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan Menurut Suharso dan Retnoningsih rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari posisi jabatan dan dari rekan kerja. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

<sup>14</sup> Sastrohadiwirjo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 9



#### 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. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo terdapat 5 indikator kinerja, yaitu

1. Tujuan
2. Ketepatan waktu
3. Tanggung jawab
4. Alat atau sarana
5. Inisiatif

#### B. Rotasi Kerja

##### 1. Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo, rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Perusahaan/institusi/organisasi tempat kerja.<sup>15</sup>

Di sisi lain, Robbins mendefinisikan rotasi kerja sebagai perubahan periodic karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.<sup>16</sup> Sedangkan Malayu, mengartikan rotasi kerja sebagai perubahan tempat atau jabatan

<sup>15</sup> Sastrohadiwirjo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 9

<sup>16</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h. 649



karyawan tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi kerja adalah mutase, pemindahan dan *transfer*.<sup>17</sup>

Dari ketiga (3) referensi yang telah dikemukakan oleh para pakar, penulis menyimpulkan rotasi kerja merupakan proses perpindahan dilakukan pada pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

## 2. Indikator Rotasi Kerja

Menurut Edwan, 2013, indikator rotasi kerja diantaranya:

### a. Keseimbangan

Kegiatan pemindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi ke posisi yang memiliki level yang sama, tujuannya untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada di organisasi, sehingga dapat menjamin kondisi ketenagakerjaan yang stabil.

### b. Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak merotasi karyawannya.

<sup>17</sup> Malayu, Hasibuan, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.104



#### 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.

#### c. Menentukan pekerjaan/posisi yang tepat

Rotasi kerja dapat dilakukan sebagai cara untuk mengamati dan menentukan pekerjaan atau posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, dan keahliannya, sehingga dengan posisi yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### d. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan baru.

#### e. Menghilangkan kejenuhan

Dilakukannya rotasi kerja karena adanya tingkat kejenuhan yang dialami oleh karyawan memberi pengaruh terhadap semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Apabila tingkat kejenuhannya semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.<sup>18</sup>

### 3. Tujuan Rotasi Kerja

#### a. Tujuan Rotasi Kerja

Rotasi kerja sebenarnya adalah salah satu cara mengembangkan kemampuan karyawan melalui proses pelatihan dan pendidikan, dimana karyawan ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang

<sup>18</sup>Nurrulita Hapsari, Netty Laura, "Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja", Vol. 6, no 1, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2022, h. 15



berbeda yang bertujuan agar karyawan memahami berbagai pelaksanaan tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang di pindahkan.

Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan Rotasi Jabatan menurut Wahyudi adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).

b. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.

Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.

c. Memperluas dan menambah pengetahuan.

Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja.

Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.

#### 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.

- d. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.

Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.

- e. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.

Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.

- f. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.

- g. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, rotasi jabatan dapat dijadikan alat untuk menghukum.<sup>19</sup>

Hasibuan berpendapat bahwa tujuan dari Rotasi Jabatan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

<sup>19</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002),



#### 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. 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 mengikatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk melaksanakan 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.<sup>20</sup>

Memperhatikan beberapa teori di atas, maka dapat dikatakan bahwa adanya rotasi kerja dapat mempengaruhi jenjang karir, keseimbangan tenaga kerja, menambah pengalaman, mengurangi kejenuhan, imbalan, dan merupakan sanksi terhadap pelanggaran. Rotasi kerja adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.

<sup>20</sup> Hasibuan, Malayu, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 102



## 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. Manfaat rotasi kerja

Rotasi kerja sangat bermanfaat dalam membantu karyawan memperoleh apresiasi yang menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman tentang fungsi pekerjaan yang berbeda, dan meningkatkan keterampilan maupun kepuasan karyawan dalam bekerja.

Adapun manfaat rotasi kerja antara lain:

## a. Memperluas pengalaman dan kemampuan kerja

Dengan adanya banyak perpindahan jabatan yang dialami oleh karyawan, menjadikan karyawan yang bersangkutan akan mengalami banyak pengalaman kerja, yang diharapkan akan meningkatkan kemampuan baik pengetahuan (*knowledge*) maupun keterampilan (*Skill*).

## b. Menghilangkan hambatan psikologis karyawan.

Rotasi kerja akan memberikan kesegaran baru bagi karyawan dalam bekerja. Rasa jenuh dan depresi karena kelamaan bekerja pada jabatan tertentu akan hilang, setelah dilakukan rotasi kerja. Suasana lingkungan kerja yang dapat memicu motivasi untuk maju dan tantangan-tantangan kerja baru dari tugas jabatan yang baru, diharapkan akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bekerja dengan lebih giat lagi.<sup>21</sup>

Penerapan rotasi kerja, sangat bermanfaat baik bagi pemimpin, karyawan maupun sebagai upaya untuk memajukan

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 105



organisasi/Badan Amil Zakat Nasional. Rotasi kerja juga memberikan kesempatan untuk karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya, berganti posisi/jabatan dengan karyawan lain dengan tugas yang berbeda sehingga memperluas pengalaman kerja dan menambah wawasan dalam bekerja, dan dapat bekerja dengan lebih giat lagi dengan tantangan kerja yang baru.

#### 5. Ruang lingkup rotasi kerja

Rotasi kerja merupakan sebuah perubahan jabatan/posisi seorang karyawan dalam sebuah organisasi/Badan Amil Zakat Nasional dengan ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh dan produktivitas yang menurun. Adapun ruang lingkup rotasi kerja menurut Wahyudi dikenal juga dengan istilah antara lain:

- a. Mutasi Tempat (*Tour of Area*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
- b. Mutasi Jabatan (*Tour of Duty*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
- c. Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seseorang tenaga kerja pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.<sup>22</sup>

#### 6. Alasan Rotasi Kerja Faktor-Faktor dalam Rotasi Kerja

Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi kerja pada karyawan. Para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar. Sebab-sebab dan alasan pelaksanaan rotasi kerja menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

##### a. Permintaan sendiri

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

##### b. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi kerana kehendak pimpinan Perusahaan/organisasi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau

<sup>22</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Sulita, 2002), h. 179



pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain alih tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, alasan pelaksanaan rotasi jabatan dapat disebabkan atas keinginan perusahaan/organisasi dan atas keinginan karyawan. Rotasi jabatan atas keinginan perusahaan/organisasi dilakukan dengan pertimbangan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan, baik itu dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan tempat ia bekerja. Sedangkan rotasi keinginan karyawan biasanya disebabkan karena alasan keluarga, kesehatan, maupun alasan pribadi. Misalnya karyawan tersebut merasa kurang cocok pada posisi jabatan yang semula, sehingga ia tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya.<sup>24</sup>

### C. Rekan Kerja

#### 1. Pengertian Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan Menurut Suharso dan Retnoningsih

<sup>23</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),

<sup>24</sup> *Ibid.*, h. 107

#### 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.



rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dengan rekan kerja dalam penelitian ini adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Dalam kehidupan kerja modern saat ini, bahwa terdapat hubungan erat antara satu tugas dengan tugas lainnya. Ini berarti sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah.

Konsekuensinya adalah seharusnya bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

## 2. Indikator Rekan Kerja

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut

### a. Kompetisi yang sehat

Kompetisi sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.

#### 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. Karyawan saling menghormati

Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan Tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.<sup>25</sup>

#### c. Karyawan saling bekerja sama

dalam menyelesaikan masalah Artinya tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.

#### d. Suasana kekeluargaan yang ada

Artinya kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing – masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka di simpulkan yang menjadi indikator dalam variable rekan kerja dalam penelitian ini adalah kompeisi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang ada.

<sup>25</sup> Dewi Untri, Wendy Muliadi, “Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Prgawai “, Vol. 19, No 2, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2018, h. 116.



#### D. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Rotasi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Nisa' ayat 100:

بَيْتِهِ مِنْ يُخْرَجُ ۖ وَمَنْ وَسَعَةً كَثِيرًا مُرَاعِمًا الْأَرْضِ فِي يَجِدُ اللَّهُ سَبِيلًا فِي يَهَاجِرُ وَمَنْ  
عَفُورًا اللَّهُ ۖ وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ أَجْرِهِ وَقَعَ فَقَدْ الْمَوْتُ يُدْرِكُهُ ثُمَّ وَرَسُولِهِ اللَّهُ إِلَىٰ مُهَاجِرًا  
رَّحِيمًا

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

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja dapat diartikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksudkan dalam rotasi kerja adalah perpindahan devisi untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dalam sebuah HR. Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi sebagai berikut: Artinya: *jika suatu urusan ditempatkan kepada seorang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya*. (HR. Bukhari). Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan posisi 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.

harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan dari penelitian dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti akan menjabarkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan 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.



**Tabel II. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Nurlatifah (2009)	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	Rotasi Kerja adalah X1, dan Kinerja Pustakawan adalah Y	Hasil penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja pustakawan	Pada penelitian ini menambah satu variabel rekan kerja serta tempat penelitian dilakukan di Baznas Kota Pekanbaru
2	Susilawati (2013)	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta	Rotasi Kerja adalah X1, dan Kinerja Pegawai adalah Y	Hasil penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta	Pada penelitian ini menambah satu variabel rekan kerja serta tempat penelitian dilakukan di Baznas Kota Pekanbaru
3	Sabtuti Martikasari (2014)	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pnorogo	Dukungan Rekan Kerja adalah X1, Motivasi Kerja adalah X2, Disiplin Kerja adalah X3, dan Kinerja Pegawai adalah Y	Hasil Penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif menunjukkan variabel rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Pada penelitian ini penulis ada 3 (tiga) variabel yaitu X1 adalah rotasi kerja, X2 adalah rekan kerja dan Y adalah kinerja karyawan dan penelitiannya dilakukan di Baznas Kota Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

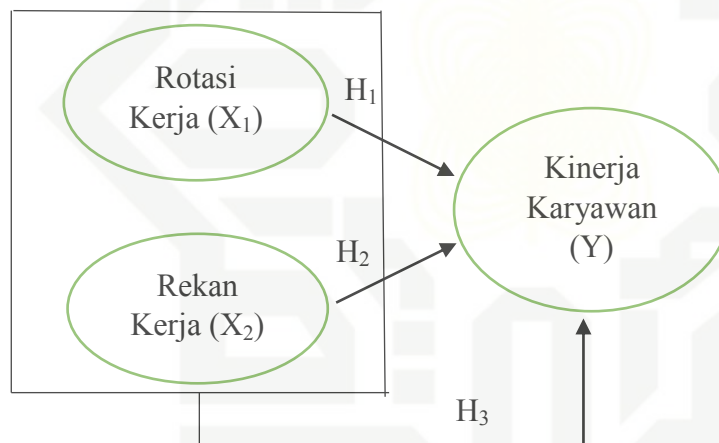
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual teori-teori yang saling berhubungan satu sama lain untuk menjelaskan variabel terkait yang bertujuan untuk mengetahui berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menguji variabel ( $X_1$ ), dan rekan kerja ( $X_2$ ) sebagai variable independen terhadap kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



## G. Hipotesis

### 1. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja

$H_0$ : Diduga rotasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a$ : Diduga rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Diduga rekan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha: Diduga rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 3. Pengaruh Rotasi &amp; Rekan Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Diduga rotasi dan rekan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha: Diduga rotasi dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## H. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel II. 2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Rotasi Kerja	Menurut Sastrohadiwirjo, rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Perusahaan/institusi/organisasi tempat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan</li> <li>- Kebutuhan</li> <li>- Menentukan Pekerjaan/ posisi yang tepat</li> <li>- Pengalaman</li> <li>- Menghilangkan kejenuhan</li> </ul> <p>(Edwan, 2013)</p>	Likert's

## 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	Defenisi	Indikator	Skala
Rekan Kerja	Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan menurut Suharso dan Retnoningsih rekan kerja adalah orang yang memiliki hubungan timbal balik dalam suatu tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan saling menghormati</li> <li>- Karyawan saling bekerjasama</li> <li>- Karyawan saling berkompetensi</li> <li>- Suasana keluarga yang ada</li> </ul> <p>(Haryono Sudriamunawwar, 2006)</p>	Liker's

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Alat atau Sarana</li> <li>- Inisiatif</li> </ul> <p>(Wibowo,2013)</p>	Liker's

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 METODE PENELITIAN

### A. Metodologi Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis statistik.<sup>26</sup> Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional (*Correlational Studies*) yaitu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tiga variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, penulis akan dapat mengembangkan sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi variabel  $X_1$  dalam penelitian ini adalah rotasi kerja,  $X_2$  adalah rekan kerja, sedangkan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Penulis ingin meneliti apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$  berdasarkan subjek penelitian yaitu jumlah 13 karyawan badan amil zakat kota Pekanbaru.

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.



## 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. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi tempat atau lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru.

Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini karena Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru telah beberapa kali melakukan rotasi kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk mengetahui apakah dengan adanya penerapan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik, atau sebaliknya.

## B. Populasi dan Sampel

Bambang Sunggono mendefinisikan populasi dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.<sup>27</sup> Menurut Suharsimi Arikunto dalam Ni Made Wardani, dkk jika subjeknya kurang dari 100 orang. Maka sebaiknya diambil semuanya.<sup>28</sup>

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru yang berjumlah 13 karyawan Baznas. Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dan dalam menentukan

<sup>27</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 118

<sup>28</sup> Ni Made Wardani, dkk, "Korelasi Antara Motivasi Belajar dengan Prestasi Belajar IPA Siswa Kelas V Gugus Pangeran Diponegoro Kecamatan Denpasar Barat Tahun 2013/2014", *Jurnal Mimbar PGSD*, Vol. 2, No. 1, h. 30



#### 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.

besarnya sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru yang berjumlah 13 karyawan.

### C. Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari subyek penelitian di Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru. Dalam hal ini penulis langsung terjun ke lapangan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang telah ada dan telah dikumpulkan oleh instansi-instansi atau penelitian terdahulu, yang berupa teori-teori, literatur-literatur dan informasi terkait permasalahan yang diteliti.

Dalam penulisan proposal ini digunakan data sekunder berupa, catatan-catatan mengenai permasalahan yang dibahas, serta Al-Qur'an dan sunnah yang terkait dengan rotasi, rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, dipergunakan metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen dan objek penelitian adalah pengaruh rotasi dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan amil zakat nasional kota Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah

## 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.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Observasi

Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung mengenai analisis kinerja karyawan badan amil zakat nasional kota Pekanbaru di tinjau dari ekonomi syariah.

### 2) Angket (Kuesioner)

Angket merupakan terknik yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>29</sup>

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang dimiliki Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru, melalui arsip dan dokumen lainnya yang relevan dengan pembahasan penelitian ini.

Untuk mengukur kuesioner pada penelitian ini, nilai yang diberikan sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Nilai Skala Likert**

No	Keterangan	Sekor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Kurang Setuju	3	KS
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

<sup>29</sup> *Ibid.*, h. 142



#### 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. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Siregar menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan mendefinisikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dibuat dengan menggunakan pola ukur yang sama. Instrument penelitian bisa dikatakan baik, apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.<sup>30</sup>

#### 2. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.<sup>31</sup>

Untuk menguji validitas tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variable
- b. Melakukan uji validitas dengan menggunakan *SPSS versi 16.0*

Kriteria dalam menentukan validitas menggunakan suatu koefisien adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.

<sup>30</sup> Ibid, h. 75

<sup>31</sup> Ibid., h. 117



#### 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  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam pengujian ini, setiap item akan diuji reliasinya dalam tabel dengan skor total

variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan

Y akan diuji hubungannya dengan skor total variabel tersebut.

### 3. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan Suatu ketetapan memperoleh jawaban yang relatif sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah. Suatu alat ukur dapat dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penulis dalam objek menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.<sup>32</sup>

Untuk menguji reabilitas, peneliti menggunakan SPSS statistik 16.0. pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan reliabel
2. Jika  $r_{alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliabel.

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 171



Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas, peneliti juga menggunakan sama seperti pengujian validitas diatas, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket kepada 13 responden yang termasuk ke dalam populasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkah reliabilitas suatu instrumen dan menunggu angket sampai selesai diisi, kemudian penulis melakukan pengujian masing-masing pertanyaan dengan skor total, hasil angket yang peneliti sebarakan tersebut ke dalam bentuk tabel penolong untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan digunakan uji asumsi klasik. Dalam regresi berganda ada beberapa uji asumsi yang harus dapat dipenuhi, yaitu

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti sebagai prasyarat melakukan uji statistika parametric. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Jika analisis menggunakan metode

#### 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.



parametric maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit, atau jenis data nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistic non parametrik. Uji yang dipakai untuk normalitas data menggunakan uji Kolmogrov Smirnov.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal probability plot dikatakan normal jika ada penyebaran titiktitik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, grafik histogram dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng dan uji statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

1. Data berdistribusi normal jika nilai sig (signifikansi) > 0.05
2. Data tidak berdistribusi normal jika nilai sig (signifikansi) < 0.05

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen lain dalam satu model, kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. selain itu deteksi terhadap multikolieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan 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.



proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala Multikolinieritas maka kita dapat melihat:

1. Ketidak konsistenan antara koefisien regresi yang diperoleh dengan teori yang digunakan.
2. Nilai R-Square semakin membesar, padahal pada pengujian secara parsial tidak ada pengaruh atau nilai signifikan  $> 0.05$ .
3. Terjadi perubahan yang berarti pada koefisien model regresi.
4. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF. Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai  $VIF < 10$  dan bila menghasilkan nilai  $> 10$  berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius didalam model regresi, selain melihat VIF, juga bisa dideteksi dari nilai toleran, jika nilai yang dihasilkan mendekati, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas sedangkan semakin menjauh maka model atau tidak terjadi bebas gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatana yang lain. Jika variansi dari residual suatu pengamatan ke

#### 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.



pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji park.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model regresi yaitu:

1. Dengan grafik Scatterplot yaitu Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Dengan melakukan uji static Gletser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi obsolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

#### 4 Uji Hipotesis

##### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan yaitu dengan pendekatan statistik melalui analisis regresi linear berganda dengan model regresi sebagai

#### 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.

berikut:<sup>33</sup>

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X1 = Rotasi Kerja

X2= Rekan Kerja

e = standar error

#### 2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sidanti menyatakan bahwa pada tahap uji parsial ini akan dilakukan pengujian terhadap setiap variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independent antara lain yaitu rotasi dan rekan kerja. Dari kedua variabel independent tersebut secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) > 0,05 atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

<sup>33</sup> Sulyanto, *Elektronik Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), h. 54.



## 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. Jika nilai signifikansi ( $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>34</sup>

### 3. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (Uji f) digunakan yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini antara lain yaitu rotasi dan rekan kerja. Dari kedua variabel independent tersebut secara Bersama-sama apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

- Jika nilai signifikansi ( $\text{sig} > 0,05$  atau  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  berarti variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi ( $\text{sig} < 0,05$  atau  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  berarti variable independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>35</sup>

### 4. Koefisien Determinasi $R_2$

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa

<sup>34</sup> Andrew M.C. Mamesah1 Lotje Kawet, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" *dalam Jurnal EMBBA*, Volume 4., Nomor 3., 2017, h. 65.

<sup>35</sup> Ibid. h. 50



dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

#### F. Teknik Penulisan

Teknik penulisan skripsi ini adalah menggunakan teknik penulisan deduktif yaitu model berfikir yang dimulai dari masalah umum dan kemudian menjurus ke masalah spesifik. Penelitian deduktif adalah bentuk penelitian yang dimulai dengan sebuah teori atau hipotesis dan berusaha menguji validitasnya melalui pengumpulan dan analisis data.

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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 V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan hasil pembahasan dan penelitian mengenai Pengaruh Rotasi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t). Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Berdasarkan tinjauan ekonomi syariah dalam pengaruh rotasi, dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penetapan rotasi dalam Islam itu boleh dilakukan. Untuk menetapkan suatu peraturan atau kebijakan dalam melakukan rotasi juga harus melihat dari sisi kualitas dan kemampuan karyawan. Dan rekan kerja menjadi faktor penting dari dukungan sosial untuk membantu team lain yang membutuhkan karna kerjasama dan tolong-menolong itu penting.



## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan dan sudi kiranya untuk dipertimbangkan antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya kerjasama antara sesama karyawan bisa berdampak terhadap kelancaran program yang telah dibuat, untuk itu perlunya meningkatkan kerjasama antara sesama karyawan guna kelancaran program Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memberi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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 PUSTAKA

- Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 2006
- Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita, 2002
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV, Andi Offset, 2005), h 58
- Budimansyah Dasim, *Model Pembelajaran dan Penilaian*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Dessler*, Grary Manajemen SDM, Jakarta: Indeks, 2009
- Darnilwati, S.E., M. Si, *Ekonomi Syariah*, (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri), h 154
- Emzul Fajri, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Difa Publisher, 2008
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Imam Ghazoli, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002
- Lasa Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus Book Published, 2009
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: 2006
- Ni Made Wardani, dkk, Korelasi Antara Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar IPA Siswa Kelas V Gugus Pangeran Diponegoro Kecamatan Denpasar Barat Tahun 2013/2014 *Jurnal Mimbar PGSD*, Vol:2, No: 1, 2014
- Nurulfah, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan, 2009
- Nurrulita Hapsari, Netty Laura, Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja, Vol. 6. No 1, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2022, 1559
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007
- Robbins SP, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006
- Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006
- Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Data Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Saparuddin Siregar, *Akuntansi Zakat dan Sedekah sesuai PSAK 109*, (Medan: Wal ashri Publishing, 2013), h. 20
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2011
- Susilawati, *Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Pustakawan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jur Ilmu Perpustakaan, 2013
- Sabuti Martikasari, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas di Ponegoro*, Semarang: Jurusan. Ilmu Pustaka, 2014
- Sastrohadiwiryono, B,S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2011

Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Sumarwoto,

[http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=77](http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=77), Sekretariat Negara Republik Indonesia

<http://baznas.go.id/profil>, diakses pada tanggal 13 September 2024

Undang-undang No. 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Pasal 1 ayat 1

<http://kotapekanbaru.baznas.ig.id>

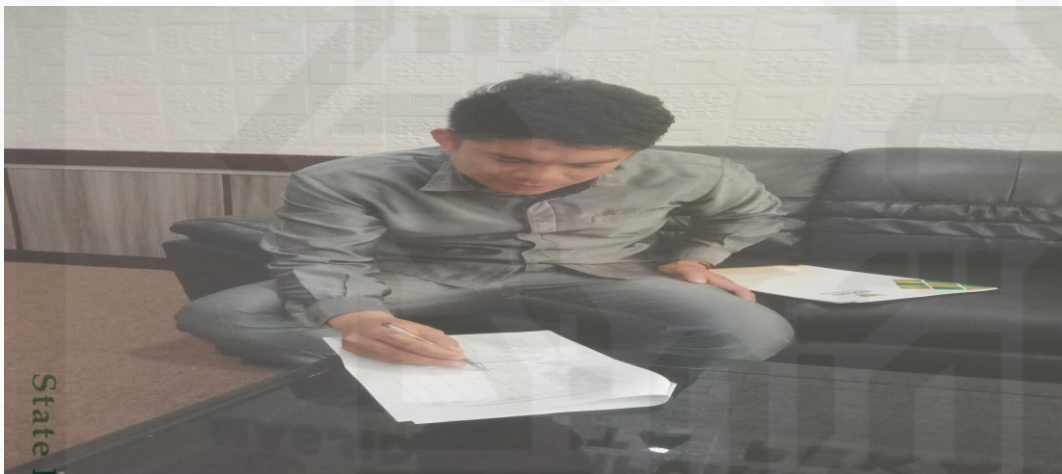
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Lampiran 2 : Kuesioner

### KUISIONER PENELITIAN

#### PENGARUH ROTASI DAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA PEKANBARU MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan benar dan teliti.
2. Berikan tanda ceklis (✓) pada setiap pernyataan yang anda pilih Keterangan Jawabab:

Keterangan	Nilai
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
KS (Kurang Setuju)	3
S (Setuju)	4
SS ( Sangat Setuju)	5

#### II. Identitas Responden

- a. Nama : .....
- b. Usia : .....
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- d. Jenis Pekerjaan : .....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Adanya keseimbangan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan						
2	Pergantian rotasi jabatan dilakukan untuk menutupi kekosongan jabatan						
3	Pergantian rotasi jabatan sudah sesuai dengan pekerjaan						
4	Pergantian rotasi jabatan dilakukan untuk menambah pengalaman karyawan						
5	Pergantian rotasi jabatan meningkatkan semangat kerja						

Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Rekan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya rasa semua/seluruh karyawan di baznas saling menghormati						
2	Saya rasa seluruh karyawan di baznas saling bekerjasama						
3	Para karyawan di baznas sangat berkompetensi dalam mencapai						

## 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.

	tujuan						
4	Saya merasakan suasana kerkeluarga sesama karyawan di baznas						

Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Melakukan program kerja sesuai dengan tujuan yang dibuat						
2	Menyelesaikan dan Menyusun laporan tahunan sesuai dengan waktu yang ditentukan						
3	Saya sering juga keluar saat jam kerja						
4	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja						
5	Saya sering menyelesaikan pekerjaan yang tidak selesai dirumah						

### Lampiran 3 :Data Jawaban Pertanyaan Responden

#### a. Variabel Rotasi Kerja(X1)

No	Ro.1	Ro.2	Ro.3	Ro.4	Ro.5	Total
1	3	4	3	4	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	3	3	3	15
6	5	4	4	4	4	21
7	3	4	3	2	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	4	4	19
10	4	5	4	5	5	23
11	3	4	4	3	4	18
12	5	4	5	5	5	24
13	4	5	4	4	5	22

#### b. Variabel Rekan Kerja(X2)

No	Re.1	Re.2	Re.3	Re.4	Total
1	4	3	3	3	13
2	1	2	2	1	6
3	3	3	5	3	14
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	4	4	4	4	16
7	3	3	5	3	14
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	4	15
10	5	5	5	4	19
11	3	3	3	3	12
12	5	5	5	5	20
13	4	5	4	5	18

#### c. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	Total
1	5	5	3	5	5	23
2	4	4	2	4	2	16
3	5	5	3	5	5	23
4	4	4	2	4	4	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.

5	3	4	3	5	3	18
6	4	4	2	4	2	16
7	4	4	3	4	2	17
8	4	4	2	4	2	16
9	3	4	2	4	2	15
10	4	4	1	5	5	19
11	4	4	2	4	3	17
12	5	5	2	5	4	21
13	4	4	1	5	5	19

© Hak Cipta Inisiatif UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

## Lampiran 4 : Hasil Otput Uji Validitas

### 1. Variabel Rotasi Kerja(X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.356	.843**	.754**	.662*	.854**
	Sig. (2-tailed)		.233	<,001	.003	.014	<,001
	N	13	13	13	13	13	13
X1.2	Pearson Correlation	.356	1	.422	.464	.727**	.675*
	Sig. (2-tailed)	.233		.151	.110	.005	.011
	N	13	13	13	13	13	13
X1.3	Pearson Correlation	.843**	.422	1	.743**	.785**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.151		.004	.001	<,001
	N	13	13	13	13	13	13
X1.4	Pearson Correlation	.754**	.464	.743**	1	.863**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.003	.110	.004		<,001	<,001
	N	13	13	13	13	13	13
X1.5	Pearson Correlation	.662*	.727**	.785**	.863**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.001	<,001		<,001
	N	13	13	13	13	13	13
TOTAL	Pearson Correlation	.854**	.675*	.886**	.909**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	.011	<,001	<,001	<,001	
	N	13	13	13	13	13	13

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Variabel Rekan Kerja

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson	1	.837**	.637*	.889**	.938**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		<,001	.019	<,001	<,001
	N	13	13	13	13	13
X2.2	Pearson	.837**	1	.601*	.883**	.923**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	<,001		.030	<,001	<,001
	N	13	13	13	13	13
X2.3	Pearson	.637*	.601*	1	.627*	.790**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.019	.030		.022	.001
	N	13	13	13	13	13
X2.4	Pearson	.889**	.883**	.627*	1	.948**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.022		<,001
	N	13	13	13	13	13
TOTAL	Pearson	.938**	.923**	.790**	.948**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.001	<,001	
	N	13	13	13	13	13

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson	1	.822**	.160	.386	.551	.777**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		<,001	.602	.193	.051	.002
	N	13	13	13	13	13	13
X3.2	Pearson	.822**	1	.424	.592*	.551	.874**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001		.148	.033	.051	<,001
	N	13	13	13	13	13	13
X3.3	Pearson	.160	.424	1	.018	-.162	.294
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.602	.148		.954	.598	.829**
	N	13	13	13	13	13	13

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.

X3.4	Pearson Correlation	.386	.592*	.018	1	.811**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.193	.033	.954		<,001	<,001
	N	13	13	13	13	13	13
X3.5	Pearson Correlation	.551	.551	-.162	.811**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.051	.051	.598	<,001		<,001
	N	13	13	13	13	13	13
TOTAL	Pearson Correlation	.777**	.874**	.294	.804**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	.329	<,001	<,001	
	N	13	13	13	13	13	13
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

## Lampiran 5 : Hasil Output Uji Reliabilitas

### 4. Variabel Rotasi Kerja(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

### 5. Variabel Rekan Kerja(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	4

### 3. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

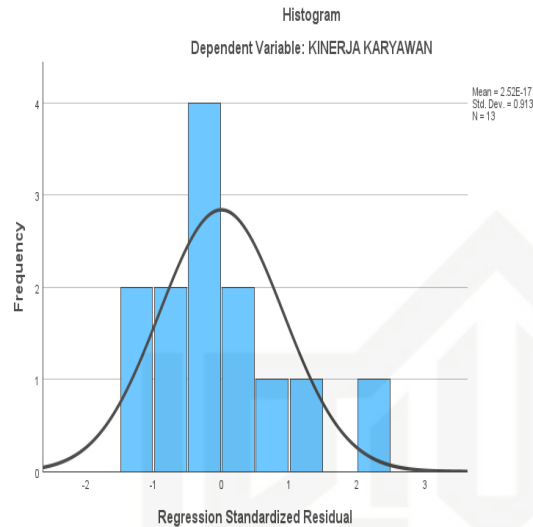
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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 6 : Hasil Uji Normalitas



### Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		13	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.39123810	
Most Extreme Differences	Absolute	.129	
	Positive	.129	
	Negative	-.106	
Test Statistic		.129	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.797	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.787
		Upper Bound	.807
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

- 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 8 : Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ROTASI KERJA	.771	1.297
	REKAN KERJA	.771	1.297

**Lampiran 9 : Hasil Uji Heteroskedasitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.265	3.056		.741	.476
	X1	.086	.170	.173	.506	.624
	X2	.151	.145	.357	1.043	.322

**Lampiran 10 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.399	4.330		2.864	.017
	ROTASI	.531	.233	.623	2.274	.046
	REKAN	.320	.173	.505	1.845	.095

a. Dependent Variable: KINERJA

**Lampiran 11 : Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.399	4.330		2.864	.017
	ROTASI	.531	.233	.623	2.274	.046
	REKAN	.320	.173	.505	1.845	.095

a. Dependent Variable: KINERJA

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

### Lampiran 12 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.153	2	7.076	1.031	.392 <sup>b</sup>
	Residual	68.616	10	6.862		
	Total	82.769	12			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), REKAN KERJA, ROTASI KERJA						

### Lampiran 13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.414 <sup>a</sup>	.171	.005	2.619	2.062
a. Predictors: (Constant), REKAN KERJA, ROTASI KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **Pengaruh Rotasi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah**, yang ditulis oleh:

Nama : Yoga Pratama  
NIM : 12020514409  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 19 Desember 2024**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A

Sekretaris  
Ahmad Hamdalah, S.E.I., M.E.Sy

Penguji I  
Dr. Hj. Zuraidah, M.Ag

Penguji II  
Dr. Bambang Hermanto, M.Ag

Wakil Dekan I  
Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A**  
NIP. 19711006 200212 1 003

- 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.