

**PENGARUH ROTASI PEGAWAI TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI
PT. PEGADAIAN CABANG MEDAN UTAMA
KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :
ANDRE FARSYA ANDORIA
NPM : 1803100014

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

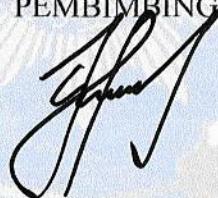
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : ANDRE FARSYA ANDORIA
NPM : 1803100014
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI PENGAWAI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PEGADAIAN CABANG MEDAN UTAMA KANWIL MEDAN

Medan, Oktober 2022

PEMBIMBING



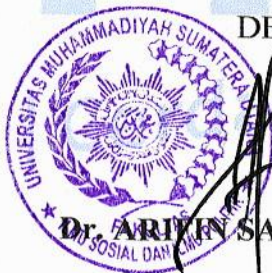
JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

DEKAN



Dr. ARIYEN SALEH, S.Sos., MSP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : ANDRE FARSYA ANDORIA
NPM : 1803100014
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Rabu, 12 Oktober 2022
Waktu : 08.00 s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : IDA MARTINELLY, SH., MM

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

PENGUJI III : JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom



PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya ANDRE FARSYA ANDORIA, NPM : 1803100014, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jilakan dari orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan pemberian ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 01 Oktober 2022
Yang Menyatakan



ANDRE FARSYA ANDORIA
1803100014

ABSTRAK

PENGARUH ROTASI PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PEGADAIAN CABANG MEDAN UTAMA KANWIL I MEDAN

ANDRE FARSYA ANDORIA

1803100014

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian tentunya tidak lepas dari kualitas kinerja yang dihasilkan. PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertugas dalam Menyusun rencana kerja dan anggaran wilayah agar pelaksanaan operasional dan kegiatan perusahaan di daerah berjalan dengan lancar dan terpadu. PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan menerapkan rotasi pegawai yang mengakibatkan kualitas produktivitas kerja pegawai tercapai dan juga dapat memperbaiki hubungan dan relasi terhadap sesama karyawan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sebaliknya. Berdasarkan hal diatas peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktif kinerja pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Adapun jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 25 orang.

Berdasarkan hasil pengukuran menunjukkan bahwa ada pengaruh rotasi pegawai terhadap produktivitas pegawai yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi hubungan kuat yaitu $r = 0,86$ yang berada diantara $0,86 > 0,396$.

Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 74 % dan hasil uji signifikan t sebesar 15,8 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($15,8 > 1,316$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh rotasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sebesar 74% sedangkan sisanya sekitar 26% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi linier sederhana, maka diperoleh garis regresinya $a = 1,9$ dan $b = 0,88$. Selanjutnya hasil dari nilai tersebut dimasukkan dalam rumus $y = a + b(x)$. Maka untuk hasil persamaan regresi linier sederhana variabel x (Koordinasi) terhadap variabel y (Efektivitas Pemberdayaan) adalah $y = 1.9 + (0.88)(28)$.

Kata Kunci : Rotasi Pegawai dan Produktivitas Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya hingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.Ap.) dalam Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha-usaha dan kemampuan yang ada, Skripsi dengan judul “Pengaruh Rotasi Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan” dapat diselesaikan tepat pada waktu yang diinginkan.

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senang hati menerima saran-saran dan kritik yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan Skripsi ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Skripsi, terutama sekali kepada :

Teristimewa diucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda **Toni Andoria**, dan Ibunda **Evi Dwiyani** yang telah memberikan bantuan materil, moril, pengorbanan, bimbingan dan do'a, kasih sayang serta telah bersusah payah membesarkan penulis semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia kepada ayahanda dan ibunda.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan

Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;

2. Bapak Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku pembimbing saya yang telah membimbing saya dengan sabar dan mencapai gelar yang telah saya harapkan.
3. Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
4. Bapak/Ibu Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ;
5. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
6. Kepada adik saya Oriza Sativa, yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga skripsi penulis disusun selesai tepat waktu.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terutama untuk teman-teman dekat penulis yang penulis sayangi Ubay Muhaimin, Erwin Ardiansyah, Sahara Purnama, Muhammad Alwi Hilmi, Rizka Adegita Purba, Dinda Adelia dan Violin Nasution.

Penulis menyadari bahwa isi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dan guna melengkapi kesempurnaan Skripsi ini, yang kelak dapat berguna untuk semua pihak.

Wassalam,
Medan, 01 Oktober 2022
Penulis,

ANDRE FARSYA ANDORIA
1803100014

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II URAIAN TEORITIS.....	9
1.1 Pengaruh Rotasi Kerja Pegawai.....	9
1.2 Pengertian dan Konsep Kinerja Pegawai.....	13
1.3 Produktivitas Kerja.....	18
1.4 Anggapan Dasar.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
1.1 Jenis Penelitian.....	28
1.2 Kerangka Konsep.....	29
1.3 Defenisi Operasional.....	30
1.4 Kategorisasi Penelitian.....	30
1.5 Populasi Dan Sampel.....	32
1.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
1.7 Teknik Analisis Data.....	37
1.8 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41

4.2 Pembahasan.....	45
4.3 Karakteristik Responden.....	46
4.4 Pelaksanaan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan (Variabel X).....	50
4.5 Produktivitas kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan (Variabel Y).....	58
4.6 Tabel Frekuensi Variabel.....	64
4.7 Uji Korelasi Product Moment.....	69
4.8 Uji Signifikan.....	73
4.9 Uji Determinasi.....	73
4.10 Uji Regresi Linier.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategorisasi.....	30
Tabel 3.2 Penentuan Metode Kuesioner.....	35
Tabel 3.3 Rotasi Pegawai dan Produktivitas Pegawai (Variabel X dan Variabel Y).....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Indikator mengacu pada peraturan	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Indikator penempatan pegawai pada tempat yang tepat.....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Indikator meningkatkan moral kerja.....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas Indikator berdasarkan kompetensi.....	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden atas Indikator promosi jabatan.....	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden atas Indikator mengurangi absennya pegawai.....	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden atas Indikator terkoordinasi.....	56
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Variabel Rotasi Pegawai (Variabel X).....	57
Tabel 4.13 Tanggapan Responden atas Indikator kesetiaan terhadap pekerjaan.....	58
Tabel 4.14 Tanggapan Responden atas Indikator prestasi kerja yang baik.....	59
Tabel 4.15 Tanggapan Responden atas Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan.....	60
Tabel 4.16 Tanggapan Responden atas Indikator ketaatan terhadap perintah atasan.....	60
Tabel 4.17 Tanggapan Responden atas Indikator kejujuran dalam melaksanakan tugas.....	61
Tabel 4.18 Tanggapan Responden atas Indikator kemampuan kerja sama.....	62

Tabel 4.19 Tanggapan Responden atas Indikator prakarsa.....	62
Tabel 4.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja (Variabel Y).....	63
Tabel 4.21 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai.....	64
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai.....	66
Tabel 4.23 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Produktivitas Kinerja.....	67
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (Y) Produktivitas Kinerja.....	69
Tabel 4.25 Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai Dan Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kinerja Untuk Analisis Product Moment...	69
Tabel 4.26 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	29
Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi. Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya (Hasmalawati, 2017).

PT. Pegadaian (persero) adalah Badan usaha milik negara (BUMN) yang memiliki izin untuk melaksanakan kegiatan penyaluran dana berdasarkan hukum gadai. Secara umum pengertian dari usaha gadai ini adalah kegiatan yang

menjaminkan barang-barang berharga pada pihak tertentu, guna memperoleh sejumlah uang dan barang yang akan dijaminkan akan ditebus kembali sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga gadai. Lembaga semacam ini pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian dipraktekan di wilayah-wilayah Eropa lainnya, seperti Inggris dan Belanda. Sistem gadai tersebut Memasuki Indonesia dibawa dan dikembangkan oleh Belanda (VOC) yaitu pada sekitar abad ke-19 (Hariss, 2020).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan persepsi pegawai PT. Pegadaian mengenai tingkat kesejahteraan pada kondisi lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri, berkontribusi dan mendapatkan kepuasan selama bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan untuk lebih berkomitmen atas setiap pekerjaan yang dilakukan di perusahaan (Hariss, 2020).

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai PT. Pegadaian untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Jadi, dapat dikatakan semakin baik kualitas kehidupan kerja maka setiap pekerja akan semakin efektif dalam bekerja.

Pegawai PT. Pegadaian yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hariss, 2020).

Dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan (Wibowo, 2003).

Produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian tentunya tidak lepas dari kualitas kinerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja merupakan fungsi dari banyak faktor, mulai dari dukungan manajemen puncak, personil berkomitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, pelatihan pegawai, struktur penghargaan, keterlibatan masyarakat dan umpan balik untuk koreksi keputusan anggaran manajemen. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja pegawai PT. Pegadaian dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan tersebut, seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, motivasi kerja dan rotasi penempatan kerja. Jika produktivitas kerja pegawai sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja pegawai tidak mempengaruhi tujuan

perusahaan yang diinginkan. Seperti yang dijelaskan bahwa produktivitas sebagai kemampuan pegawai untuk menghasilkan karya atau barang dan jasa sesuai dengan standar yang diharapkan atau melampaui standar yang diharapkan (Wibowo, 2003).

PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertugas dalam Menyusun rencana kerja dan anggaran wilayah agar pelaksanaan operasional dan kegiatan perusahaan di daerah berjalan dengan lancar dan terpadu serta mengkoordinasikan pengurusan pemeliharaan asset perusahaan di kantor cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Majunya kantor wilayah Medan ini juga disebabkan oleh lokasi yang lebih nyaman dan mudah dikunjungi karena lokasinya yang strategis. Tujuan didirikan lembaga ini diharapkan dapat membantu rakyat kecil yang tidak memiliki akses ke dalam perbankan sehingga terhindar dari praktek rentenir. Pinjaman tersebut dapat diangsur dalam pelunasannya dan memiliki jangka waktu maksimum 4 bulan (120 hari) dan dapat diperpanjang selama 4 (empat) bulan lagi dengan membayar sewa modal dan biaya administrasi saja (Fitri, 2021).

Untuk mengetahui terealisasinya produktivitas kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil 1, PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan menerapkan rotasi pegawai di dalam PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan mengakibatkan kualitas produktivitas kerja pegawai tercapai dan juga dapat memperbaiki hubungan dan relasi terhadap sesama karyawan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan kepada pimpinan dalam meningkatkan produktivitas

kinerja pegawai sesuai dengan surat PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan nomor 1729/00101.03/2022 dengan perihal Rotasi Berkala Dalam Kantor Cabang/Syariah/Bisnis Mikro surat terlampir.

Tentunya dengan adanya rotasi wilayah kerja pegawai yang berkaitan dengan pendanaan, tentunya kinerja pegawai pegadaian perlu diperhatikan, dimana setiap hari bergelut dengan uang, maka sedikit banyaknya akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik dan teraturnya seorang pegawai dalam memanjemeni bagian kerjanya yang setiap hari mengeluarkan tenaga dan pikiran dalam proses kerjanya. Apakah pegawai tersebut mampu mengelola dan mengatur yang menjadi tanggung jawabnya. Seberapa baik kinerja pegawai yang berada dibagian kerjanya masing-masingakan terlihat dari penyajian laporannya diakhir bulan, jika teratur, jelas, dan lengkap, maka akan dinilai baik dan tentunya laporan tersebut haruslah sesuai dengan data transaksi kasir dan pihak penaksir mengenai jumlah dana yang keluar dan jumlah barang yang masuk (Ansori, 2015).

Berdasarkan hal diatas peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktif kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti membuat skripsi dengan judul : **“Pengaruh Rotasi Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mempertimbangkan pembatasan masalah adalah penelitian yang dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan untuk meneliti:

1. Rotasi Pegawai
2. Kinerja Pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis memaparkan rumusan masalah, adapun rumusan masalah yang didalam penelitian ini : Bagaimana pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut, untuk mengetahui pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini memberikan sejumlah manfaat bagi semua pihak dan manfaat tersebut dikelompokkan ke dalam 2 (dua) bagian, yakni penelitian

yang memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun kedua kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini berfaedah untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang sosial dan ilmu politik khususnya dalam pelayanan publik, administrasian kepegawaian khususnya pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat memberikan faedah sebagai bahan acuan dalam sosial politik. Serta dapat memberikan faedah untuk mahasiswa FISIP UMSU, masyarakat dan orang-orang untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan prodiktifitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Khususnya pada pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Sehingga produktivitas kinerja pegawai tersebut tetap stabil atau bahkan meningkat dalam melayani nasabah dan dapat menaikkan citra dari PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan, karena pada masa sekarang ini khususnya pada masa pandemi ini perekonomian dunia khususnya Indonesia semakin menurun drastis. Jadi perlunya kita mengetahui pengaruh rotasi pegawai dalam meningkatkan prodiktifitas kinerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan supaya tetap stabil dan meningkat dalam melayani dan mempromosikan pelayanan walau dalam masa Pandemi Covid-19.

1.6 Sistematika Penulisan

- Bab I Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.
- Bab II Menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini pula dimungkinkan mengajukan lebih dari satu teori atau data untuk membahas permasalahan yang menjadi topic skripsi, sepanjang teori-teori dan data itu berkaitan.
- Bab III Terdiri dari metode penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan deskripsi penelitian.
- Bab IV Berisi hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan berdasarkan wawancara langsung dan dokumentasi yang akan dianalisis.
- Bab V Berisi simpulan penelitian dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengaruh Rotasi Kerja Pegawai

2.1.1 Konsep Rotasi Kerja Pegawai

Rotasi kerja pegawai menurut Jorgensendalam Kaymazrotasi kerja dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu (Kaymaz, Kurtulus, 2010). Hal ini mengandung arti bahwa rotasi kerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Budiono, 2022).

Selain itu menurut Juwita rotasi kerja dapat membantu dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga dapat mengisi kekosongan posisi dengan cepat. Saravani dan Abbasi rotasi kerja adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan (Budiono, 2022).

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya

manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala (Budiono, 2022).

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan 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 lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Karena itu rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan "*on-the-job*". Karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Di sini, pelatih memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan instruksi. Di samping itu, memberi para karyawan dengan beragam pekerjaan (Budiono, 2022).

Program perputaran yang dikelompokkan menjadi dua bagian (Budiono, 2022).

- 1) Program rotasi pegawai yang berupaya mengembangkan manajemen eksekutif top dengan pengetahuan luas.
- 2) Program rotasi fungsional yang mencari dan memberi karyawan yang berlatar belakang dalam akuntansi, SDM, atau fungsi lain untuk membuka wawasan dalam fungsinya.

2.1.2 Tujuan Rotasi Kerja

1) Tujuan Rotasi Kerja (Budiono, 2022)

Rotasi kerja sebenarnya adalah salah satu cara mengembangkan kemampuan pegawai melalui proses pelatihan dan pendidikan, dimana pegawai ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang berbeda yang bertujuan agar pegawai memahami berbagai pelaksanaan tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang di pindahkan.

2) Manfaat Rotasi Kerja

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

2.1.3 Indikator Rotasi Kerja

Berdasarkan keseluruhan tentang rotasi kerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan, analisis data variabel rotasi kerja dengan berdasarkan masing-masing indikator, antara lain sebagai berikut (Maidy & Dirbawanto, 2022):

1) Kebijakan dan peraturan kepala PT. Pegadaian Cabang Medan Utama

Kanwil I Medan Rotasi kerja didasarkan atau kebijakan dan peraturan kepala PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi di dasarkan atas perencanaan

perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.

- 2) Penempatan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil
I pada tempat yang tepat Rotasi kerja didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 3) Meningkatkan moral kerja Rotasi kerja sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja.
- 4) Kompetensi yang rasional Rotasi kerja sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.
- 5) Langkah untuk promosi Rotasi kerja sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai
- 6) Mengurangi absennya pegawai perpustakaan Rotasi jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*
- 7) Pelaksanaan rotasi kerja terkoordinasi Pelaksanaan Rotasi Jabatan harus terkoordinasi.

2.2 Pengertian dan Konsep Kinerja Pegawai

Kata kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Atau performance di sebuah perpustakaan adalah gambaran atas keberhasilan atau kegagalan yang

dialami dapat diukur dengan menghitung perbandingan antara rencana yang ditetapkan dengan hasil yang ingin dicapai (Maros & Juniar, 2016).

Sementara itu Deasler mengatakan ada dimensi-dimensi prestasi kerja secara individual seperti kualitas, atau kuantitas yang perlu dinilai, dimensi-dimensi prestasi kerja hendaknya berdasarkan atas perilaku agar semua pengharkatan (penilaian) dapat dilakukan dengan bukti-bukti obyektif dan dapat diamati. Hal ini mencerminkan bahwa baik buruknya kinerja tidak hanya ditentukan dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja, tetapi juga harus diukur dari sisi kualitasnya untuk mengetahui kinerja seseorang harus ditetapkan standard kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolak ukurdari perbandingan antara apa yang telah dilakuakn dengan apa yang dipercayakannya(Maros & Juniar, 2016).

Menurut Gibson, setiap pegawai dalam bekerja dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja pegawai tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standa rkerja yang telah ditetapkan pegawai. kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Pariaribo, 2009).

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja diartikan kesediaan seseorang atau

kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Pariaribo, 2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepemimpinan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan kepemimpinan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam kepemimpinan. Adapun tujuan kinerja pegawai sebagai berikut(Pariaribo, 2009):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepemimpinan.
- 3) Memperbaiki hubungan antara pegawai dalam aktivitas kerja dalam kepemimpinan.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain (Maros & Juniar, 2016):

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan seterusnya), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain).

- 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya,, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*)
- 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain (Maros & Juniar, 2016):

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Pandangan ke depan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara adalah (Maros & Juniar, 2016):

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepiintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya

karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil 1 dengan berdasarkan masing-masing indikator, antara lain sebagai berikut (Maros & Juniar, 2016):

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas
- 2) Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya pegawai yang bersangkutan.
- 3) Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.

- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk menyalahgunakan wewenang yang diembannya
- 6) Kerja sama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehinggamencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik

dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan- perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Pengertian dari produktivitas, berikut ini pembahasan yang dikemukakan oleh Payaman, menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”. Sedangkan menurut Moekijat, produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu”(Joy, 2006).

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut(Joy, 2006):

- 1) Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).
- 3) Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg, mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Perawat memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas perawat mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai perawat dengan jangka waktu tertentu (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

2.3.2 Meningkatkan Produktivitas

Menurut Hanafi, terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas diuraikan kedalam dua bagian digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode operasi yang lebih baik;
- 2) Meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

Balai pengembangan produktivitas daerah, mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu(Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Sikap kerja;
- 2) Tingkat ketrampilan;
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan;
- 4) Manajemen produktivitas;
- 5) Efisiensi tenaga kerja;
- 6) Kewiraswastaan.

Ada tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas yang tinggi yaitu (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab;
- 2) Kepemimpinan yang luar biasa; dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas;
- 3) Kesederhanaan organisasional dan operasional; susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan;
- 4) Kepegawaian yang efektif;
- 5) Tugas yang menantang;
- 6) Perencanaan dan pengendalian tujuan;
- 7) Pelatihan manajerial khusus.

2.3.3 Ciri-ciri pegawai yang produktif

Ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;
- 2) Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi;
- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai;
- 4) Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- 5) Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Mengutip tentang ciri-ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Tindakan konstruktif;
- 2) Percaya diri;
- 3) Mempunyai rasa tanggung jawab;
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya;
- 5) Mempunyai pandangan kedepan;

- 6) Mampu menyelesaikan persoalan;
- 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah;
- 8) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan;
- 9) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik-teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu: , mengemukakan pengukuran produktivitas dengan dua cara: “*physical productivity*” dan “*value productivity*” (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Yang dimaksud dengan pengukuran *physical productivity* adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan *value productivity* adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke bentuk rupiah (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Produktivitas dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja perawat pada pasien per hari. Model lain produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan penerapan ilmu pengetahuan. Produktivitas profesional dapat diukur dari kemandirian (*efficacy*), efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan pengetahuannya. Curtin menunjukkan bahwa proses ini dapat diukur secara obyektif, sebagai berikut (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

1) Tujuan pengukuran kemanjuran (*efficacy*);

Masa pendidikan formal, penghargaan akademis, keterangan melanjutkan pendidikan ketrampilan serta pengalaman.

2) Tujuan pengukuran efektifitas;

Menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan prosedur, ketepatan memprioritaskan kegiatan, penampilan kerja secara profesional dan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, serta mampu bekerja sama dengan orang lain.

3) Tujuan pengukuran efisiensi;

Sikap yang cepat tanggap, kehadiran, tahan uji, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonomis dapat melakukan penghematan.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan. Hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem

kompensasi yang ada. Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja. Penerapan teknologi; kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan (Budi Purwanto & Wulandari, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Budi Purwanto & Wulandari, 2016):

- 1) Manusia

- a) Kuantitas
- b) Tingkat kelahiran
- c) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- d) Kemampuan, sikap
- e) Minat
- f) Struktur pekerjaan

2) Modal

- a) Modal tetap (mesin, gedung, alat)
- b) Bahan baku
- c) Metode atau proses
- d) Tata ruang tugas
- e) Penanganan bahan baku penolong dan mesin
- f) Perencanaan dan pengawasan produksi
- g) Pemeliharaan melalui pencegahan
- h) Teknologi yang memakai cara alternatif

3) Produksi

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ruangan campuran
- d) Spesialisasi produksi

4) Lingkungan organisasi

- a) Organisasi dan perencanaan
- b) Sistem dan manajemen

- c) Pengawasan produksi
- d) Kondisi kerja
- e) Disiplin kerja
- f) Iklim kerja
- g) Kebijakan personalia.

2.4 Anggapan Dasar

Ada beberapa asumsi yang telah menjadi titik tolak dalam melakukan penulisan proposal ini. Setiap penelitian yang dilakukan harus berpijak pada suatu pendapat atau anggapan dasar yang sesungguhnya tidak perlu diragukan lagi. Anggapan dasar ini pada penelitian sangat penting menjadi pedoman atau landasan bagi proses pemecahan masalah yang telah diteliti. Maka dari itu, penulis dalam penelitian ini beranggapan dasar sebagai berikut:

1. Penulis melihat pegawai PT. Pegadaian Cabang Utama Medan Kanwil I Medan yang mengalami rotasi kerja bisa mendapatkan pengalaman baru dalam menjalankan pekerjaannya baik dari segi tempat, teman kerja dan lingkungan kerjanya.
2. Penulis beranggapan pengaruh rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Utama Medan Kanwil I Medan berfungsi menstabilkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dalam melaksanakan pelayanan dan bahkan meningkatkan pelayanan kerja pada nasabah-nasabah walaupun di masa pandemic Covid-19 saat ini.

3. Penulis beranggapan upaya dalam melakukan rotasi kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kinerja dalam situasi kondisi Pandemi Covid-19 harus dilakukan demi menghindari kejadian yang tidak diinginkan seperti kerugian bahkan kebangkrutan dari suatu perusahaan dan dapat meningkatkan citra PT. Pegadaian Cabang Utama Medan Kanwil I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh kelengkapan data-data yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang diteliti dengan menggunakan alat atau teknik yang ditentukan. Dalam metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran. Untuk memperlancar penelitian setiap peneliti harus bebas memilih metode apa yang akan digunakan dan akan mempermudah saat kegiatan penelitian berlangsung.

Metode penelitian merupakan suatu faktor permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Kegiatan Penelitian juga dilakukan dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan pengetahuan tertentu. Dengan ketiga hal tersebut, maka implikasi dari hasil penelitian akan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang dilakukan meliputi (Susanti, 2017):

3.1 Jenis Penelitian

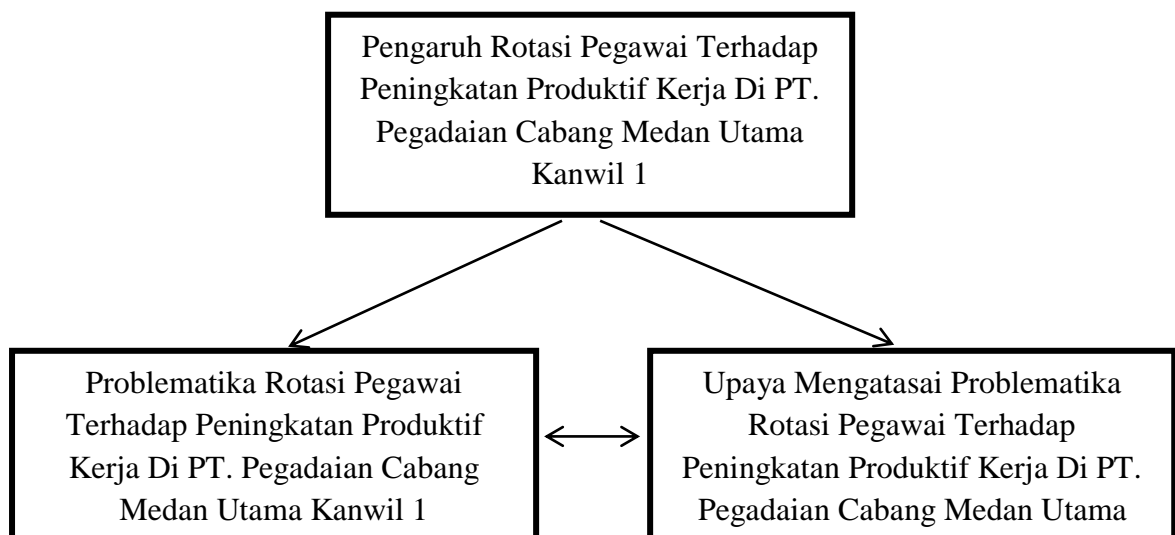
Jenis yang dipakai pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan yang dibawa oleh peneliti masih bersifat sementara, maka teori yang digunakan dalam penyusunan proposal

penelitian kuantitatif, juga masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau konteks sosial. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka(Sugiyono, 2015).

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam suatu penelitian hendaknya jelas. Ketidakjelasan konsep dalam suatu penelitian akan menimbulkan persepsi yang berbeda dengan yang dimaksud peneliti. Konsep penelitian merupakan suatu persoalan yang perlu dirumuskan. Penelitian yang terdapat masalah penelitian perlu dibatasi pengertiannya untuk menghindari penafsiran yang salah antara peneliti dengan pembaca hasil penelitian. Pembatasan konsep dalam penelitian tidak saja menghindari salah persepsi dalam memahami konsep penelitian atau pembatasan penelitian, tetapi batasan konsep sangat diperlukan untuk penjabaran penelitian maupun indikator.

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



3.3 Defenisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang sama atas istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini, penulis memberikan kategori konsep terhadap istilah-istilah tersebut, yaitu:

3.3.1 Rotasi Pegawai

Perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan pegawai.

3.3.2 Peningkatan Produktif Kerja

Tingkat kemampuan pegawai dalam menghasilkan produk. Produktivitas pegawai menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pegawai.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Tabel 3.1 Kategorisasi

Variabel	Indikator
1. Variabel Rotasi Pegawai (Variabel X)	Menurut Teori (Tarus Benjamin, 2020) Indikator dari Rotasi Pegawai adalah: 1. Kebijakan Perusahaan 2. Penempatan Pegawai 3. Meningkatkan Noral Kerja 4. Kompetensi Yang Rasional 5. Langkah Untuk Promosi Rotasi Kerja

	6. Mengurangi Absen Pegawai 7. Pelaksanaan rotasi kerja terkoordinasi
2. Variabel Produktivitas Kinerja (Variabel Y)	Menurut Teori Erich dan Gilmore dalam (Sedarmayanti, 2016), Indikator dari Produktivitas Pegawai adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan Konstruktif 2. Percaya Diri 3. Mempunyai Rasa Tanggung Jawab 4. Mempunyai Rasa Cinta Terhadap Pekerjaannya 5. Mempunyai Pandangan kedepan 6. Mampu Menyelesaikan Persoalan 7. Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Berubah 8. Mempunyai Kontribusi Positif Terhadap Lingkungan 9. Mempunyai Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.

Pada tahap kategori data ini melakukan coding yaitu membuat kode dari tiap kategori untuk memudahkan peneliti dalam melakukan kategorisasi. Selain itu, data tambahan hasil dari kajian pustaka mengenal kegiatan komunikasi pemasaran terpadu di masukkan ke dalam kategori data tersebut. Data yang

dimasukkan hanyalah data yang termasuk dalam kategori data yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini dimaksudkan untuk menambah khazanah penelitian ini dan menambah data yang tidak didapatkan dari penelitian.

Penyimpulan yang dilakukan disini didasarkan pada data murni yang telah dikumpulkan tanpa penafsiran dari peneliti. Penyimpulan akhir diambil ketika data yang sudah dirasa cukup jenuh, mengingat tambahan data baru akan menyebabkan tumpang tindih.

3.5 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Populasi dapat berupa orang, objek dan benda-benda alam. Populasi berupa jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari serta seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Susanti, 2017).

Menurut hasil pra riset data yang telah diperoleh, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian (Persero) sebanyak 25 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi dalam jumlah besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

tersebut. Sampel ditarik dari populasi menurut pertimbangan ilmiah. Salah satu syaratnya bahwa penarikan sampel harus terukur dan representatif, (Susanti, 2017).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel random. Proses peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Mengenai penentuan besarnya sampel di dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 maka diambil semua. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% bahkan lebih serta bergantung pada:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Pada penelitian ini, rumus slovin biasa digunakan untuk menghitung dan menentukan sampel yang tepat dalam sebuah penelitian. Sampel penelitian sendiri merupakan gambaran umum mengenai populasi yang mampu mewakili populasi yang diamati. Secara matematis, rumus slovin ditulis dengan $n = N/(1 + (N \times e^2))$. Dalam rumus tersebut, terlihat unsur-unsur rumus seperti n , N , dan e . Berikut adalah penjelasannya:

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

e : Margin eror yang ditoleransi.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yakni berjumlah 25 orang,

maka sampel diambil keseluruhan yakni 25 orang PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Tanpa upaya pengumpulan data berarti penelitian tidak dapat dilakukan. Namun bukan berarti setelah dilakukan pengumpulan data penelitian dijamin akan menghasilkan kesimpulan yang memuaskan karena kualitas penelitian tidak ditentukan hanya oleh keberadaan data, tetapi juga oleh cara pengambilan data. Cara pengambilan data menentukan kualitas data yang terkumpul dan kualitas data akan menentukan kualitas hasil penelitian (Susanti, 2017).

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015):.

a. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku tulisan yang mempunyai relevansi langsung dari masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Yaitu penelitian yang didasarkan pada tinjauan langsung pada objek yang akan diteliti untuk mempermudah data-data primer.

c. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat dengan masalah yang dihadapi.

d. Angket (*Quisioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden

Tabel 3.2
Penentuan Metode Kuesioner

Kriteria	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3
Rotasi Pegawai dan Produktivitas Pegawai (Variabel X dan Variabel Y)

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Rotasi Pegawai (Variabel X)	4	3	2	1
1. Rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mengacu pada peraturan yang ada				
2. Rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan dalam rangka penempatan Pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan pada tempat yang tepat				
3. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan untuk meningkatkan moral kerja pegawai				
4. Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I				

Medan telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang rasional				
5. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai				
6. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertujuan untuk mengurangi absennya pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan				
7. Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilakukan secara terkoordinasi				

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Produktivitas Kinerja (Variabel Y)	4	3	2	1
1. Saya memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan saya				
2. Saya memiliki prestasi kerja yang baik				
3. Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
4. Saya memiliki ketaatan terhadap perintah atasan				
5. Saya memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas				
6. Saya memiliki kemampuan kerja sama dalam bekerja				
7. Saya memiliki prakarsa untuk melaksanakan pekerjaan saya				

3.7 Teknik Analisis Data

Agar suatu penelitian itu tepat sasaran dan mengarah ke tujuan maka didesain instrumen untuk pengumpulan data penelitian yang sebelumnya telah diuji bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Setelah data terkumpul maka diolah dan dianalisis yang mengarah pada hipotesis yang telah diajukan. Analisis data menggunakan statistik baik berupa statistik deskriptif maupun statistik inferensial tergantung pada metode yang digunakan. Hasil penelitian diuraikan dalam bentuk pembahasan yang kemudian disimpulkan dan dibuat saran. Setelah itu didesain laporan hasil penelitian yang mudah untuk dipahami oleh orang lain (Sugiyono, 2015).

Peneliti adalah bagian integral dari data, artinya peneliti ikut aktif dalam menentukan jenis data yang diinginkan. Dengan demikian, peneliti menjadi instrument riset yang harus terjun langsung di lapangan. Riset ini bersifat subjektif dan hasilnya lebih kasuistik bukan digeneralisasikan. Selain itu data yang terkumpul merupakan hasil dari observasi, wawancara/angket dan dokumentasi yang dideskripsikan dalam bentuk tulisan karya ilmiah kemudian disesuaikan isi atau meteri data tersebut (Sugiyono, 2015).

Kemudian, skala yang dipakai adalah skala Guttman, yakni skala dengan pengukuran tipe ini akan didapat jawaban yang tegas yaitu “Ya dan Tidak, Benar dan Salah, Pernah-Tidak Pernah, Positif-Negatif” dan lain-lain. Skala Guttman selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan berganda juga dapat dibuat dalam bentuk checklist. Jawaban dapat dibuat skor tertinggi satu dan terendah nol. Analisa dilakukan seperti dalam skala Likert (Sugiyono, 2015).

Contoh skala Guttman:

1. Anda punya pengalaman kerja dan motivasi kerja?

a. Ya

b. Tidak

3.7.1 Korelasi Produk Momen

Instrumen dapat dikatakan mempunyai tingkat validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut menjelaskan bahwa validitas instrumen menunjukkan kualitas dari proses pengumpulan data dalam suatu penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah teknik korelasi Product Moment dari (Sugiyono, 2015):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total

X = Jumlah skor tiap-tiap item

Y = Jumlah skor total

N = Jumlah subjek dalam uji coba

Validitas daftar pertanyaan ini dilakukan dengan menghitung antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat analisisnya adalah koefisien korelasi Product Moment Pearson yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0.

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipergunakan untuk mengukur suatu pernyataan dalam kuesioner. Valid

berarti item-item yang ada dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *corrected-item total correlation*, nilai tersebut merupakan nilai r_{hitung} dengan kriteria : jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 22.0 for Windows dengan hasil sebagai berikut:

3.7.2 Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji T, yaitu (Sugiyono, 2015):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

3.7.3 Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu (Sugiyono, 2015):

$$D = (r^2) \times 100\%$$

3.7.4 Uji Regresi Linier

Untuk memprediksi seberapa jumlah koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier, dengan rumus (Sugiyono, 2015):

$$Y = a + bx, \text{ dimana}$$

$$\alpha = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.8.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan waktu kapan dilakukannya penelitian skripsi ini sehingga dapat data yang diperlukan dari responden yang ingin diteliti. Waktu penelitian yang dipilih adalah bekisar di bulan Juli 2022

3.8.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dari responden. Lokasi penelitian yang dipilih adalah di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Utama Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian tersebut dikarenakan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Utama Kanwil 1 mempunyai data yang ingin diperoleh dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini dan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Utama Kanwil 1 pada penelitian penulis yang sesuai dalam penelitian skripsi ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini membahas dan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui hasil penelitian lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah di sebutkan pada bab sebelumnya. Disini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. penelitian kualitatif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku dapat diamati.

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Data dan informasi diperoleh melalui kuesioner langsung kepada pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sebagai informan. Informan yang terpilih merupakan informan yang memang mengetahui, mengalami dan bekerja langsung di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I dMedan, Sumatera Utara melayani Gadai Bisnis, Gadai, Kreasi, Krasida, Krista, EmasKu, Mulia, Tabungan Emas, Kresna, Gadai Flexi, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll).

Kantor PT Pegadaian persero ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang

tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muali dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Segera kunjungi PT Pegadaian terdekat untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda, mencari informasi bunga pegadaian, pengajuan pinjaman, dan lainnya. Anda juga bisa menghubungi kontak call center dan customer service atau mengakses langsung website PT Pegadaian secara online, PT. Pegadaian beralamat Jl. Pegadaian No. 112, Medan, Sumatera Utara, No telpon 0614536713

a. Sejarah PT. Pegadaian (Persero)

Untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan Pegadaian, penting juga mengetahui sejarah berdirinya Pegadaian. Sejarah Pegadaian dimulai saat VOC mendirikan Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai pada tahun 1746. Kemudian, pada 1811 Pemerintah Inggris mengambil alih dan membubarkan Bank Van Leening, masyarakat di beri keleluasaan mendirikan usaha pergadaian. Adapun tanggal berdirinya Pegadaian adalah 1 April 1901. Ini diambil dari peristiwa didirikan Pegadaian negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat pada tanggal 1 April 1901.

Pada 1905, Pegadaian berbentuk lembaga resmi Jawatan 1905. Kemudian pada 1961, bentuk badan hukum berubah dari Jawatan ke Perusahaan Negara (PN). Ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960 Jo Peraturan Pemerintah (PP) No. 178 Tahun 1961. Lantas

pada tahun 1969 bentuk badan hukum berubah dari PN ke Perjan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 Tahun 1969. Bentuk badan hukum berubah lagi dari Perjan ke Perum berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1990 yang diperbarui dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 103 Tahun 2000. Lalu di tahun 2012, Pegadaian menjadi Persero pada tanggal 1 April 2012 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2011. Terakhir, tahun 2021 bentuk badan hukum berubah dari Persero ke Perseroan Terbatas pada tanggal 23 September 2021 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 73 Tahun 2021.

b. Produk Pegadaian

Produk Pegadaian kebanyakan adalah pinjaman gadai. Meski demikian, Pegadaian juga memiliki produk pinjaman non-gadai, layanan jasa dan kerja sama. Berikut daftar produk Pegadaian berupa pinjaman gadai:

1. Gadai Emas
2. Gadai Non Emas
3. Gadai Kendaraan
4. Gadai Tabungan Emas
5. Gadai Angsuran Emas
6. Gadai Efek
7. Gadai Emas Syariah
8. Gadai Non Emas Syariah
9. Gadai Kendaraan Syariah
10. Gadai Tabungan Emas Syariah
11. Gadai Angsuran Emas Syariah

12. Pembiayaan Porsi Haji

13. Pembiayaan Wisata Religi

Adapun daftar produk Pegadaian berupa pinjaman non-gadai yaitu sebagai berikut:

1. Pinjaman Usaha
2. Pinjaman Usaha Syariah
3. Pinjaman Serbaguna
4. Cicil Kendaraan
5. Cicil Emas
6. Cicil Emas Arisan
7. Cicil EmasKu
8. Gadai Sertifikat

Selanjutnya, Pegadaian memiliki layanan jasa dan kerja sama sebagai berikut:

1. Tabungan Emas
2. Jasa Kirim dan Terima Uang
3. Jasa Pembayaran Online
4. Jasa Sertifikasi
5. Jasa Taksiran
6. Jasa Titipan
7. Safe Deposit Box
8. Kerja Sama Digital
9. Kerja Sama Pengajuan Kredit Instansi

c. Visi dan Misi PT. Pegadaian Persero

Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat

Misi

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
2. Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
3. Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui:
 - a. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - b. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - c. Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - d. SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

4.2 Pembahasan

Dalam bab ini disajikan beberapa uraian pembahasan yang sesuai dengan hasil penelitian, sehingga pada uraian pembahasan ini peneliti menjelaskan hasil penelitian dengan teori yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya. Data-data diperoleh dari kuesioner mendalam serta dokumentasi sebagaimana telah peneliti mendeskripsikan pada analisis data kualitatif yang kemudian diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengamatan kuesioner yang telah dilaksanakan yaitu mengumpulkan data mengenai pengaruh rotasi pegawai

terhadap peningkatan produktivitas kerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 25 Orang yang seluruhnya merupakan pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	40
2	Perempuan	15	60
Total		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa pada umumnya responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 40% dan perempuan 60%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan umumnya berjenis kelamin perempuan dan hanya sedikit pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	13	52
2	31-40	10	40
3	41-50	2	8
4	> 50	0	0
Total		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 20-30 tahun yakni berjumlah 13 orang atau 52% dan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 40% serta 41-50 tahun yakni berjumlah 2 orang atau sebesar 8%, sedangkan yang berusia > 50 tahun tidak ada dalam pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan yang usianya masih tergolong muda dan produktif. Hal ini dapat lebih menunjang pencapaian tujuan perusahaan dalam pelayanan produk-produk yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 20-40 tahun cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena kondisi fisik yang masih sehat.

Namun dari sisi pengalaman tentunya pegawai yang muda masih sedikit dalam pengalaman, dimana pegawai lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pegawai yang

lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih mudah cenderung rendah pengalamannya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	3	12
2	D2-D3	6	24
3	S1	14	56
4	S2	2	8
Total		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 di atas, dari 25 orang responden terdapat 14 orang atau 56.0% yang berpendidikan S1, terdapat 6 orang atau 24.0% yang berpendidikan D2-D3 sedangkan yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 12.0%, sementara yang berpendidikan S2 hanya 2 orang atau 8.0%.

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan cukup tinggi, yang tentunya memudahkan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya dengan pendidikan. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena

pendidikan dapat membentuk pola pikir seseorang dan menambah ilmu pengetahuan. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak. Tingkat keilmuan yang dimiliki oleh seorang pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai yang bertugas mengelola perusahaan. Selain itu, cara bersikap seorang yang berpendidikan akan berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak. Hal ini berpengaruh terhadap bagaimana seorang pegawai mengemban amanah dengan baik dan menjaga kinerjanya.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	13	52
2	6-10	8	32
3	11-15	3	12
4	>15	1	4
Total		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Pada Tabel 4.4 di atas dari 25 responden hanya terdapat 1 responden atau sebesar 4.0% telah bekerja selama > 15 tahun, sedangkan responden yang bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 52.0%, 6-10 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 32.0%, 11-15 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 12.0%. Data tersebut menggambarkan banyak pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan yang telah lama bekerja, hal ini berhubungan erat dengan

kegiatan PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan yang tentunya membutuhkan mereka yang telah berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan. Pengalaman kerja mengajarkan kepada pegawai untuk bagaimana menghadapi pengunjung dengan berbagai karakter dan latar belakang pendidikan. Pengalaman kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam pelayanan pemustaka. Untuk itu, faktor pengalaman kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sama pentingnya dengan tingkat pendidikan pegawai tersebut.

4.4 Pelaksanaan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan (Variabel X)

Pelaksanaan rotasi kerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilihat dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 25 responden yang merupakan pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. tanggapan dari responden dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden atas Indikator mengacu pada peraturan

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
1	Rotasi pegawai pada PT.	SS	4	18	72	72	Sangat Setuju
		S	3	7	21	28	Setuju

Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mengacu pada peraturan yang ada	TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
	STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah			25	93	100	
Rata-rata				3.72		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator mengacu pada peraturan dengan pernyataan “Rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mengacu pada peraturan yang ada” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,72 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mengacu kepada peraturan yang ada, khususnya peraturan yang terdapat pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden atas Indikator penempatan pegawai pada tempat yang tepat

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
2	Rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan dalam rangka	SS	4	15	60	60	Sangat Setuju
		S	3	10	30	40	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak

penempatan Pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan pada tempat yang tepat							Setuju
Jumlah			25	90	100		
Rata-rata				3.6			Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator penempatan pegawai pada tempat yang tepat dengan pernyataan “Rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan dalam rangka penempatan pegawai perpustakaan pada tempat yang tepat” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3.6 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan upaya penempatan pegawai pada tempat yang tepat, meskipun ada responden yang memberikan penilaian tidak setuju, hal ini dikarenakan responden berpandangan bahwa rotasi kerja pada pustaka PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan belum sepenuhnya mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden atas Indikator meningkatkan moral kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
3	Penerapan rotasi pegawai di PT.	SS	4	13	52	52	Sangat Setuju
		S	3	12	36	48	Setuju

Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan untuk meningkatkan moral kerja pegawai	TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
	STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah			25	88	100	
Rata-rata				3.52		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator meningkatkan moral kerja dengan pernyataan “Penerapan rotasi kerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan untuk meningkatkan moral kerja pegawai” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,52 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan upaya meningkatkan moral kerja pegawai, meskipun banyak responden yang memberikan penilaian tidak setuju, hal ini dikarenakan responden berpandangan bahwa rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan belum sepenuhnya mampu meningkatkan moral kerja pegawai, karena masih terdapat pegawai yang justru merusak moral kerja.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden atas Indikator berdasarkan kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
4	Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT.	SS	4	16	64	64	Sangat Setuju
		S	3	9	27	36	Setuju

Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang rasional	TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
	STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah			25	91	100	
Rata-rata				3.64		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator berdasarkan kompetensi dengan pernyataan “Pelaksanaan rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang rasional” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,64 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mempertimbangkan kompetensi pegawai, meskipun banyak responden yang memberikan penilaian tidak setuju, hal ini dikarenakan responden berpandangan bahwa rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan tidak memperhatikan kompetensi pegawai, namun lebih dikarenakan usia dan lama kerja.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden atas Indikator promosi jabatan

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
5	Penerapan rotasi pegawai di PT.	SS	4	15	60	60	Sangat Setuju
		S	3	10	30	40	Setuju

Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai	TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
	STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah			25	90	100	
Rata-rata				3.6		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator promosi jabatan dengan pernyataan “Penerapan rotasi kerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,6 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah merupakan langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden atas Indikator mengurangi absennya pegawai

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
6	Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertujuan untuk mengurangi absennya pegawai	SS	4	14	56	56	Sangat Setuju
		S	3	11	33	44	Setuju
		TS	2	3	6	12	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju

PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan							
Jumlah			25	89	100		
Rata-rata				3.56			Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator mengurangi absennya pegawai dengan pernyataan “Penerapan rotasi kerja di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertujuan untuk mengurangi absennya pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,56 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan upaya yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan untuk mengurangi absennya pegawai. Meskipun terdapat banyak responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan yang telat datang serta pulang cepat, meskipun telah ditempatkan pada bagian yang baru.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden atas Indikator terkoordinasi

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
7	Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama	SS	4	16	64	64	Sangat Setuju
		S	3	9	27	36	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju

	Kanwil I Medan telah dilakukan secara terkoordinasi						
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah			25	91	100		
Rata-rata				3.64			Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator terkoordinasi dengan pernyataan “Pelaksanaan rotasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilakukan secara terkoordinasi” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,64 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan secara terkoordinasi.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Variabel Rotasi Pegawai (Variabel X)

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Telah mengacu pada peraturan	3.72	Sangat Setuju
2	Penempatan Pegawai pada tempat yang tepat	3.6	Sangat Setuju
3	Meningkatkan moral kerja pegawai	3.52	Sangat Setuju
4	Berdasarkan kompetensi yang rasional	3.64	Sangat Setuju
5	Langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai	3.6	Sangat Setuju
6	Mengurangi absen pegawai	3.56	Sangat Setuju
7	Telah dilakukan secara terkoordinasi	3.64	Sangat Setuju
Rata-rata Skor Variabel		3.61	Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan rekaputilasi tanggapan responden atas variabel rotasi kerja pada Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa rata-rata skor variabel rotasi kerja adalah 3,61 berkategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan dengan baik, yakni dengan mengacu pada peraturan yang ada, guna meningkatkan moral kerja dengan memperhatikan kompetensi dalam upaya promosi jabatan pegawai serta mengurangi absennya pegawai yang dilakukan secara terkoordinasi.

4.5 Produktivitas kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan (Variabel Y).

Kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilihat dapat diketahui melalui tabulasi data hasil angket penelitian yang disebarkan kepada 25 responden yang merupakan pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden atas Indikator kesetiaan terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
1	Saya memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan saya	SS	4	13	52	52	Sangat Setuju
		S	3	12	24	48	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah				25	88	100	

Rata-rata	3.52		Sangat Setuju
-----------	------	--	---------------

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator kesetiaan terhadap pekerjaan dengan pernyataan “Saya memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan saya” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,52 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan sehingga dapat menjaga pegawai untuk tetap bertahan pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden atas Indikator prestasi kerja yang baik

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
2	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	SS	4	12	48	48	Sangat Setuju
		S	3	13	39	52	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah				25	87	100	
Rata-rata					3.48		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator prestasi kerja yang baik dengan pernyataan “Saya memiliki prestasi kerja yang baik” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3.48 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sudah baik.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden atas Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
3	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	SS	4	14	56	56	Sangat Setuju
		S	3	11	33	44	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah				25	89	100	
Rata-rata					3.56		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,56 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tanggungjawab sangat penting bagi pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan, hal ini dikarenakan pengunjung yang kurang disiplin dalam pelayanan, tentunya hal ini lah yang harus dilakukan.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden atas Indikator ketaatan terhadap perintah atasan

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
4	Saya memiliki ketaatan terhadap perintah atasan	SS	4	10	40	40	Sangat Setuju
		S	3	15	45	60	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak

							Setuju
Jumlah				25	85	100	
Rata-rata					3.4		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator ketaatan terhadap perintah atasan dengan pernyataan “Saya memiliki ketaatan terhadap perintah atasan” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,4 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah memiliki ketaatan terhadap perintah atasan, tentunya ketaatan tersebut sangat berperan menjaga pelayanan agar tetap terdapat pegawai yang membantu melayani dalam pelayanan pegadaian.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden atas Indikator kejujuran dalam melaksanakan tugas

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
5	Saya memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas	SS	4	12	48	48	Sangat Setuju
		S	3	13	39	52	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah				25	87	100	
Rata-rata					3.48		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator kejujuran dalam melaksanakan tugas dengan pernyataan “Saya memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,48 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan

pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden atas Indikator kemampuan kerja sama

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
6	Saya memiliki kemampuan kerja sama dalam bekerja	SS	4	10	40	40	Sangat Setuju
		S	3	15	45	60	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju
Jumlah				25	85	100	
Rata-rata					3.4		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator kemampuan kerja sama dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan kerja sama dalam bekerja” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3,4 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan dapat bekerjasama dalam tugas.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden atas Indikator prakarsa

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	F	Skor	%	Kategori
7	Saya memiliki prakarsa untuk melaksanakan pekerjaan saya	SS	4	11	44	44	Sangat Setuju
		S	3	14	42	56	Setuju
		TS	2	0	0	0	Tidak Setuju
		STS	1	0	0	0	Sangat Tidak Setuju

Jumlah	25	86	100	
Rata-rata		3.44		Sangat Setuju

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa tanggapan responden atas indikator prakarsa dengan pernyataan “saya memiliki prakarsa untuk melaksanakan pekerjaan saya” memperoleh rata-rata skor indikator sebesar 3.44 dengan kategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah memiliki prakarsa untuk melaksanakan pekerjaannya. Meskipun terdapat banyak responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini dikarenakan ada responden yang berpandangan bahwa pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan banyak yang bekerja jika ada perintah dari atasan, namun ketika atasan tidak memberikan perintah mereka pada umumnya diam atau tidak mengerjakan apa-apa.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja (Variabel Y)

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan mereka	3.52	Sangat Setuju
2	Prestasi kerja yang baik	3.48	Sangat Setuju
3	Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	3.56	Sangat Setuju
4	Memiliki ketaatan terhadap perintah atasan	3.4	Sangat Setuju
5	Memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas	3.48	Sangat Setuju
6	Memiliki kemampuan kerja sama	3.4	Sangat Setuju

7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	3	4	4	4	4	27
15	4	4	3	4	4	3	4	26
16	4	3	3	4	3	3	4	24
17	4	3	3	3	3	3	3	22
18	4	3	3	3	3	3	3	22
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	3	3	3	3	3	3	21
Jumlah								632

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel x (Rotasi Pegawai) adalah 28, nilai terendah adalah 21, dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 28 - 21$$

$$R = 7$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 7 : 4$$

$$I = 1,75$$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju : $28 \geq$

Kategori Setuju : 21 – 27

Kategori Tidak Setuju : 15 – 20

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai, maka dapat dilihat dari tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.22

Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	$28 \geq$	13	52
2	Setuju	21-27	12	48
3	Tidak Setuju	15-20	0	0
	Jumlah		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa Rotasi Pegawai yang digolongkan dalam kategori Sangat Setuju adalah sebanyak 13 orang (52,0%), Setuju sebanyak 12 orang (48,0%), dan tidak ada yang tidak Tidak Setuju (0.0%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Rotasi Pegawai yang pada rotasi pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan termasuk dalam kategori Sangat Setuju yaitu 52.0%.

21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	3	3	3	3	3	3	21
Jumlah								607

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Produktivitas Kinerja) adalah 28, nilai terendah adalah 21, dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 28 - 21$$

$$R = 7$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 7 : 4$$

$$I = 1.75$$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

$$\text{Kategori Sangat Setuju} : 28 \geq$$

$$\text{Kategori Setuju} : 21 - 27$$

$$\text{Kategori Tidak Setuju} : 15 - 20$$

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Bebas (Y) Rotasi Pegawai, maka dapat dilihat dari tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (Y) Produktivitas Kinerja

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentasi (%)
1	Sangat Setuju	$28 \geq$	10	40
2	Setuju	21-27	15	60
3	Tidak Setuju	15-20	0	28
	Jumlah		25	100

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kinerja yang digolongkan dalam kategori Sangat Setuju adalah sebanyak 10 orang (40,0%), Setuju sebanyak 15 orang (60,0%), dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju (0.0%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa produktivitas kinerja pegawai yang pada rotasi pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan termasuk dalam kategori Setuju yaitu 60.0%.

4.7 Uji Korelasi Product Moment

Adapun untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Variabel (X) Rotasi Pegawai dengan Variabel (Y) Produktivitas Kinerja, dapat dilihat dari tabel 4.25 berikut ini :

Tabel 4.25
Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Rotasi Pegawai Dan Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kinerja Untuk Analisis Product Moment

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
---------------	---	---	-------	-------	----

1	28	28	784	784	784
2	28	28	784	784	784
3	28	28	784	784	784
4	28	28	784	784	784
5	28	28	784	784	784
6	28	28	784	784	784
7	28	28	784	784	784
8	28	28	784	784	784
9	28	28	784	784	784
10	28	28	784	784	784
11	28	26	784	676	728
12	28	25	784	625	700
13	28	23	784	529	644
14	27	22	729	484	594
15	26	21	676	441	546
16	24	21	576	441	504
17	22	21	484	441	462
18	22	21	484	441	462
19	21	21	441	441	441
20	21	21	441	441	441
21	21	21	441	441	441
22	21	21	441	441	441
23	21	21	441	441	441
24	21	21	441	441	441
25	21	21	441	441	441
Σ	ΣX 632	ΣY 607	ΣX^2 16228	ΣY^2 15005	ΣXY 15567

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$N = 25$$

$$X = 632$$

$$Y = 607$$

$$\sum X^2 = 16228$$

$$\sum Y^2 = 15005$$

$$\sum XY = 15567$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total

X = Jumlah skor tiap-tiap item

Y = Jumlah skor total

N = Jumlah subjek dalam uji coba

$$r_{xy} = \frac{25 \cdot 15567 - (632)(607)}{\sqrt{\{25 \cdot 16228 - (632)^2\}\{25 \cdot 15005 - (607)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{389175 - 383624}{\sqrt{\{405700 - 399424\}\{375125 - 368449\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5551}{\sqrt{\{6276\}\{6676\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5551}{\sqrt{41898576}}$$

$$r_{xy} = \frac{5551}{6473}$$

$$r_{xy} = 0,86$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai sebesar 0,86 maka bila dihubungkan dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikan 5 % dengan n = 25 adalah 0,396, dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0.86 > 0,396$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (Rotasi Pegawai) dengan variabel Y (Produktifitas Kinerja). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.26
Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas (X) Rotasi Pegawai dengan variabel terikat (Y) Produktivitas Kinerja berada pada tingkat interpretasi Sangat Kuat, yaitu antara 0,80-1,00. maka terdapat hubungan antara variabel X (Rotasi Pegawai) dengan variabel Y (Produktifitas Kinerja). Dengan demikian produktivitas kinerja pegawai PT.

Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sangat dipengaruhi oleh rotasi pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

4.8 Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 45 orang, maka perlu di uji signifikansinya dengan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0.86\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0.86^2}}$$

$$t = \frac{0.86\sqrt{23}}{\sqrt{1-0.74}}$$

$$t = \frac{0.86(4.8)}{0.26}$$

$$t = \frac{4.12}{0.26}$$

$$t = 15.8$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel: $15.8 > 1,316$. Dari data tersebut diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

4.9 Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas (x) Rotasi Pegawai terhadap variabel

terikat (y) Produktifitas Kinerja, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy} = 0,86$ maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100 \%$$

$$D = (0.86)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0.74 \times 100 \%$$

$$D = 74 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 74% sehingga besarnya pengaruh rotasi pegawai terhadap produktifitas kinerja adalah 74% sedangkan sisanya sekitar 26% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4.10 Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) rotasi pegawai terhadap variabel terikat (y) produktifitas kinerja yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linear :

$$Y = a + bx. d$$

$$\alpha = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\alpha = \frac{(607)(16228) - (632)(15567)}{25.16228 - (632)^2}$$

$$\alpha = \frac{9850396 - 9838344}{405700 - 399424}$$

$$\alpha = \frac{12052}{6276}$$

$$\alpha = 1,9$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$
$$b = \frac{(25.15567) - (632)(607)}{25.16228 - (632)^2}$$
$$b = \frac{(389175) - (383624)}{405700 - 399424}$$
$$b = \frac{5551}{6276}$$
$$b = 0.88$$

Setelah ini α dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) Rotasi Pegawai terhadap variabel (Y) Produktivitas Kinerja sebagai berikut :

$$y = \alpha + b(x)$$

$$y = 1.9 + (0,88)(x)$$

Berdasarkan distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) adalah 28 dan nilai terendah adalah 21 dengan demikian kecendrungan variable (Y) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 1.9 + (0,88)(x)$$

$$y = 1.9 + (0.88)(28)$$

$$y = 1.9 + (24.6)$$

$$y = 26.5$$

Variabel (Y) terendah :

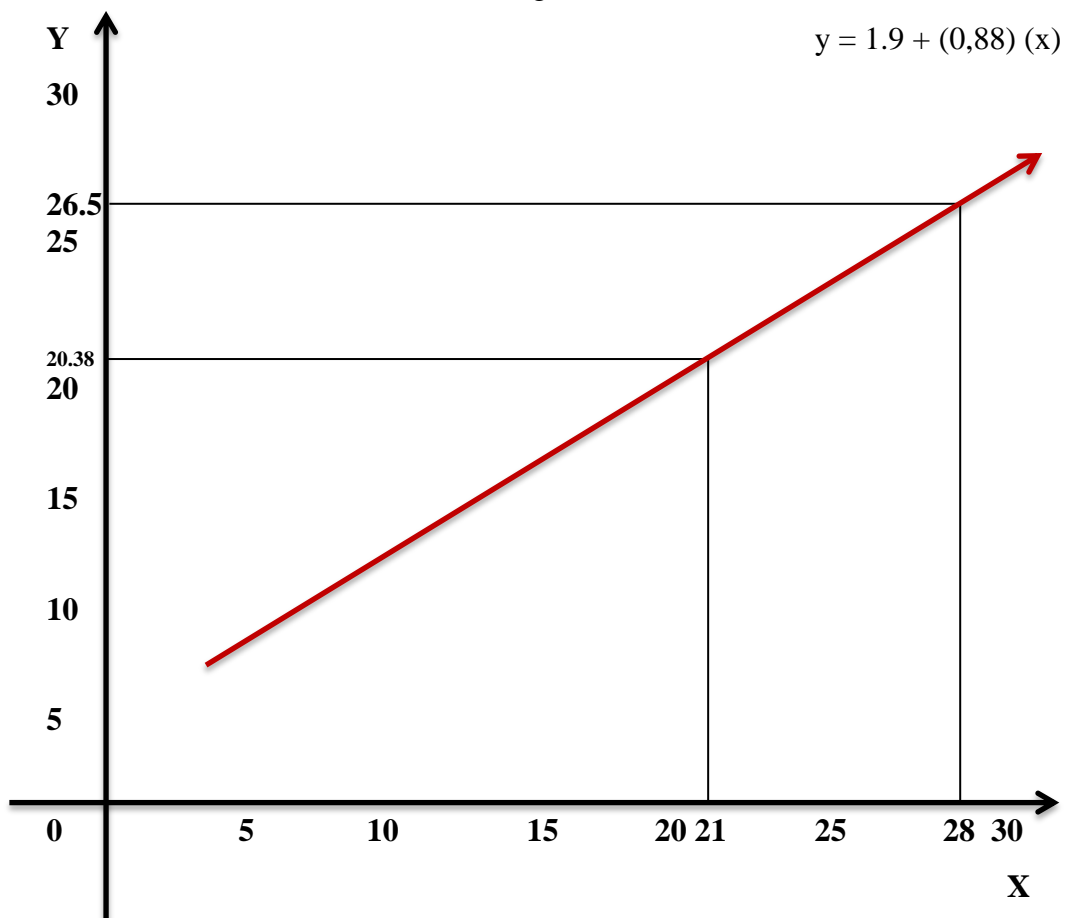
$$y = 1.9 + (0.88) (21)$$

$$y = 1.9 + (18.48)$$

$$y = 20.38$$

Gambar 4.1

Grafik Garis Regresi Linier Sederhana



Setelah harga α diketahui, yaitu = 1.9 dan $b = 0,88$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh Rotasi Pegawai terhadap produktifitas kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan adalah $(Y) 1.9 + 0.88 (X)$. Dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 21 ke 28 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 6.47 ke 8.81.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan olah data atas variabel rotasi kerja diketahui bahwa rata-rata skor variabel rotasi pegawai adalah 3,3 berkategori Sangat Setuju, hal ini menunjukkan pelaksanaan rotasi kerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan dengan baik, yakni dengan mengacu pada peraturan yang ada, guna meningkatkan moral kerja dengan memperhatikan kompetensi dalam upaya promosi jabatan pegawai serta mengurangi absennya pegawai yang dilakukan secara terkoordinasi.
2. Berdasarkan olah data atas variabel produktivitas kinerja pada Tabel 4.20 di atas diketahui bahwa rata-rata skor variabel kinerja adalah 3.17 berkategori Setuju, hal ini menunjukkan kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan terhadap pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data, memiliki nilai thitung > ttabel sebesar $23.5 > 1.316$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa variabel rotasi pegawai memiliki pengaruh terhadap

pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Dengan demikian semakin baik rotasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan. Analisis data dengan menggunakan model regresi sederhana menghasilkan nilai Koefisien Determinasi (R) sebesar 0.96 atau 96% menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam hal ini (rotasi pegawai) menjelaskan variabel terikat dalam hal ini (produktivitas kinerja).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan agar rotasi kerja dapat menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, hal ini dikarenakan rendahnya penilaian pegawai pada indikator tersebut.
2. Pihak Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan prestasi kerja pegawai dan prakarsa yang dilakukan pegawai, hal ini didasarkan pada rendahnya penilaian respon pada kedua indikator tersebut.
3. Diharapkan Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dapat meningkatkan fasilitas produk dan mendorong pegawai untuk meningkatkan pelayanan bagi nasabah guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2015). Analisis Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pegadaian Deputi Makassar I. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Budi Purwanto, A., & Wulandari, O. (2016). Influence of Motivation, Compensation and Work Environment towards Employee Productivity. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 02(01), 9–26.
- Budiono, S. A. B. (2022). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi dengan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2019), 302–311.
- Fitri, A. (2021). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil II Pekanbaru*.
- Hariss, A. (2020). Penyelesaian Wanprestasi dalam Perjanjian Gadai Emas Antara Nasabah dengan Perseroan Terbatas Pegadaian Cabang Jambi. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(1), 94. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v12i1.196>
- Hasmalawati, dkk. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Joy, S. M. (2006). Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Menghadapi Nasabah. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). Analisis Penerapan Rotasi Kerja dalam Pengembangan Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk–Kcu Medan. *Journal Of Social ...*, 1(8), 877–886. <https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/view/178%0Ahttps://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/download/178/228>
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Tinjauan Tentang Kinerja. 1*, 1–23.
- Pariaribo, N. (2009). Pengertian Kinerja Pegawai. *Kinerja Pegawai*, 26–50.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).

Susanti, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Praktikum Biologi Kelas XI SMA Negeri 3 Sungguminasa*. 1–77. [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8949/1/Susi Susanti.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8949/1/Susi%20Susanti.pdf)

Wibowo. (2003). *KAJIAN TEORI A. Kajian Teori 1. Kepuasan Kerja a. Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan mem PDFeprints.uny.ac.id › ...* 13–49.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama

Kanwil I Medan

di- Tempat

Dengan ini saya Andre Farsya Andoria mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Publik Konsentrasi Pembangunan Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Rotasi Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan.

Penelitian ini merupakan bahan skripsi untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana. Untuk itu saya mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Andre Farsya Andoria

Petunjuk Pengisian Identitas Responden

1. Jawablah pertanyaan identitas berikut ini dengan dengan memberikan tanda “√” pada kotak yang disediakan.
2. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih

No. Responden :

Tanggal :

A. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
Perempuan
3. Usia : 20-30 tahun
31-40 tahun
41-50 tahun
> 50 tahun
4. Pendidikan : SLTA
D2, D3
S1
S2
Lainnya
5. Lama Bekerja : 1 – 5 tahun
6 – 10 tahun
11 – 15 tahun
> 15 tahun

B. Kuesioner

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda” √” pada kolom jawaban yang menurut anda benar.

2. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).
3. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Rotasi Pegawai	4	3	2	1
1. Rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah mengacu pada peraturan yang ada				
2. Rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan dalam rangka penempatan Pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan pada tempat yang tepat				
3. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan dilakukan untuk meningkatkan moral kerja pegawai				
4. Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang rasional				
5. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan merupakan langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai				
6. Penerapan rotasi pegawai di PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan bertujuan untuk mengurangi absennya pegawai PT. Pegadaian Cabang Medan				

Utama Kanwil I Medan				
7. Pelaksanaan rotasi pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Medan Utama Kanwil I Medan telah dilakukan secara terkoordinasi				

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Produktivitas Kinerja	4	3	2	1
1. Saya memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan saya				
2. Saya memiliki prestasi kerja yang baik				
3. Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
4. Saya memiliki ketaatan terhadap perintah atasan				
5. Saya memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas				
6. Saya memiliki kemampuan kerja sama dalam bekerja				
7. Saya memiliki prakarsa untuk melaksanakan pekerjaan saya				

Lampiran 1.2

Tabel Harga Hasil dari r Product Moment

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber Sugiyono 2010

Lampiran 1.3

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.001
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Lampiran 1.4



Pegadaian

Medan, 25 Juli 2022

Nomor : 1729/00101.03/2022
Lampiran : -
Urgensi : S

Kepada Yth.

1. Para Pemimpin Cabang
2. Para Kepala Cabang Bisnis Mikro

PT Pegadaian

se

Kantor Wilayah I Medan

Hal : **Rotasi Berkala Dalam Kantor Cabang/Syariah/Bisnis Mikro**

Sehubungan dengan Peraturan Direksi Nomor : 120 Tahun 2020 tanggal 24 Agustus 2020 Tentang Pedoman Rotasi Berkala Dalam Kantor Cabang/Syariah/Bisnis Mikro, bersama ini disampaikan hal – hal sebagai berikut :

1. Sesuai surat Pemimpin Wilayah I Medan hal Rotasi Berkala Dalam Kantor Cabang/Syariah/Bisnis Mikro di lingkungan Kantor Wilayah I Medan, yaitu :
 - a. Nomor : 70/00101.03/2021 Tanggal 13 Januari 2021
 - b. Nomor : e-123/00101.00/2021 Tanggal 22 Desember 2021
 - c. Nomor : e-232/00101.00/2022 Tanggal 21 Maret 2022
2. Bersama ini diingatkan kembali bahwa Rotasi berkala dilakukan kepada karyawan dengan kelompok jabatan Clerk (Grade 4 s/d Grade 6) dan First Line Manager (Grade 7 s/d Grade 10) dalam rangka penyegaran, peningkatan kinerja dan mempertimbangkan kinerja bisnis perusahaan.
3. Pemimpin Cabang/Syariah/Bisnis Mikro agar melakukan rotasi berkala karyawan di lingkungan unit kerjanya setiap **6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) kali periode (maksimal 12 bulan)**.
4. ***Rotasi Berkala dilakukan oleh Pimpinan unit kerja dengan tetap memperhatikan dan menyesuaikan Person Grade dan kelas outlet yang akan ditempati oleh karyawan.***
5. Pimpinan Unit Kerja agar melaporkan Rotasi Berkala ke Departemen SDM Kantor Wilayah I Medan agar dapat diupdate pada HCIS dan Larisa.
6. Ketentuan lainnya mengenai Rotasi Berkala agar tetap berpedoman pada Perdir Nomor : 120 Tahun 2020.

PT. Pegadaian – Kantor Wilayah I Medan

Jl. Pegadaian No. 112

T 061-456 7247, 457 6876, 455 0645

Medan 20151

F 061 – 456 6249

www.pegadaian.co.id

0:19

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PT PEGADAIAN
KANTOR WILAYAH I MEDAN



ARIEF RINARDI SUNARDI
Pemimpin Wilayah

Tembusan Yth.

1. Kepala Audit Intern PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
2. Para Deputi Bisnis PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan