

**PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BINTANG REJEKI MAJU KIM II MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : M. IKBAL**  
**NPM : 1905160318**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : M. IKBAL  
NPM : 1905160318  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG REJEKI MAJU KIM II MEDAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Penguji II

(M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M.)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : M. IKBAL

NPM : 1905160318

Program Studi : MANAJEMEN

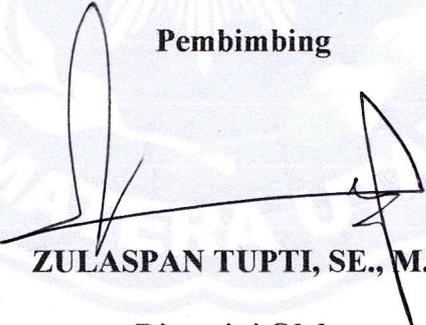
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BINTANG REJEKI MAJU KIM II MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing



ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.

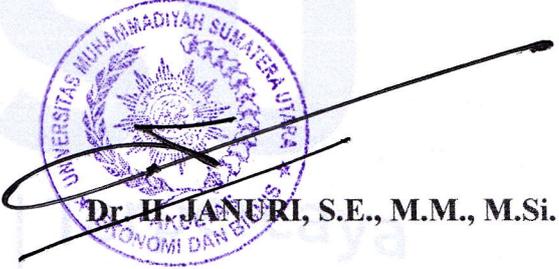
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : M. Ikbal  
 NPM : 1905160318  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si  
 Judul Penelitian : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- daftar file dan Maksud ilmu dipusatkan		
Bab 2	- formir & Rotasi		
Bab 3	indikator yang akan formir & rotasi		
Bab 4	- publisasi jurnal & jurnal		
Bab 5	- metode data & analisis deskriptif & kuantitatif		
Daftar Pustaka	- Sesi Pameran		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Culture Point City		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

Medan, Agustus 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan**

**M. Ikbal**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
email: [ikbalrahadi@gmail.com](mailto:ikbalrahadi@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi. dengan jumlah sampel responden sebanyak 53 orang karyawan di PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel Rotasi Jabatan (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,214 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan variabel Kinerja Karyawan. Dan Nilai F Hitung Sebesar 150,187 Dan Nilai Sig. 0,000. Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci: Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

### *The Effect of Job Rotation, Work Discipline, and Workload on Employee Performance at PT. Star of Fortune Forward KIM II Medan*

**M. Ikbal**

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business*

*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

email: [ikbalrahadi@gmail.com](mailto:ikbalrahadi@gmail.com)

*This study aims to examine the effect of job rotation, work discipline, and workload on employee performance at PT. Star of Fortune Forward KIM II Medan. This type of research used in this research is to use associative research, which aims to explain the causal relationship between research variables and testing hypotheses, this study uses a quantitative approach. Quantitative data is data expressed in the form of numbers. The purpose of quantitative research is to develop and use mathematical models, theories related to the phenomena that occur. with a total sample of 53 employees at PT. Star of Fortune Forward KIM II Medan.*

*The results showed that the Job Rotation Variable (X1) was known to have a Sig value.  $0.002 < 0.05$  and  $t \text{ count} = 7.214 > t \text{ table} = 2.010$ . So it can be stated that Job Rotation has a positive and significant effect on Employee Performance variables. Work Discipline Variable (X2) It is known to have a value of Sig.  $0.013 < 0.05$  and  $t \text{ count} = 5.601 > t \text{ table} = 2.010$ . So it can be stated that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance variables. Workload Variable (X3) It is known to have a value of Sig.  $0.000 < 0.05$  and  $t \text{ count} = 6.244 > t \text{ table} = 2.010$ . So it can be stated that workload has a negative and significant effect on employee performance variables. And the calculated F value is 150.187 and the Sig. 0.000. So it can be concluded that job rotation, work discipline and workload have a joint effect on employee performance.*

***Keywords: Job Rotation, Work Discipline, Workload, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur di sampaikan kehadirat Allah SWT, karena Berkat dan Rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam skripsi ini peneliti membahas **“Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, baik kedua orangtua Ayah dan Mama, Dosen dan teman – teman yang memberikan semangat dan motivasi. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua Orang Tua Penulis Bapak **Hamdan** dan Ibu **Siti Khadijah** yang senantiasa mendukung serta memberikan do'a restu yang tiada putusnya. Serta Kakak Penulis **Siti Juleha, S.Pd** yang telah banyak memberikan dukungan moril yang begitu besar dalam Pendidikan dari dulu hingga sekarang.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin, SE. M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si** selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

8. Bapak **Zulaspan Tupti, S.E., M.Si** selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan waktu dan arahan selama penyusunan skripsi.
9. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan informasi bagi penulis.
10. Kepada seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan informasi bagi penulis.
11. **Aisyah** sebagai orang yang selalu membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada Sahabat seperjuangan penulis Kelas **A-Manajemen Malam** Frendi, Illal Valid, Ferdi Ardiyan, Diki Prastyo, Muhammad Daffa, Ari Pradana, Sahrul Hidayat, Syukri, Syahmuda, Erpin, Maya Antika, Sahera Ayunda, Lastrina dan Dita Aulia yang telah berjuang bersama dan banyak memberikan semangat kepada penulis terima kasih atas dukungan kalian semua.
13. Kepada teman dan sahabat penulis di tempat penulis bekerja, khususnya Bang Heri Selaku Kepala Gudang, Bang Putra dan Bang Syaidi Amri Selaku Mandor karena sudah mendukung dan membantu penulis selama pembuatan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifat nya membangun dari pembaca untuk penyempurna skripsi ini. Aamiin ya Robbal Aalamin.

Medan, Juli 2023  
Penulis,

**M. Iqbal**  
NPM. 1905160318

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Rotasi Jabatan .....	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	25
2.1.4 Beban Kerja .....	34
2.2 Kerangka Konseptual .....	39
2.2.1 Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.4 Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	42
2.3 Hipotesis .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	45
3.2 Definisi Variabel Operasional .....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47

3.4.1	Populasi Penelitian.....	47
3.4.2	Sampel Penelitian .....	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6	Pengujian Instrumen.....	48
3.6.1	Uji Validitas.....	49
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	50
3.7	Teknik Analisis Data .....	51
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif.....	51
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.3	Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1	Deskripsi Data .....	55
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	55
4.1.2	Deskripsi Data Responden.....	55
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4.2	Analisis Data .....	63
4.2.1	Pengujian Instrumen .....	63
4.2.2	Pengujian Statistik Deskriptif.....	65
4.2.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	66
4.2.4	Pengujian Hipotesis .....	70
4.2.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran.....	79
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	79
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produksi Bulanan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2023 .....	3
Tabel 1. 2 Daftar Rotasi Jabatan Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2022 – 2023 .....	4
Tabel 1. 3 Tabulasi Kedisiplinan Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2023 .....	6
Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional.....	45
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 3. 3 Kriteria Skala Likert.....	48
Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan.....	56
Tabel 4. 4 Skor Kuesioner Rotasi Jabatan (X1).....	57
Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Disipin Kerja (X2) .....	59
Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Beban Kerja (X3) .....	60
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Jabatan (X1) .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3) .....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial .....	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Gambar 2. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
Gambar 2. 3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
Gambar 2. 4 Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Kinerja Karyawan .....	43
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	68
Gambar 4. 2 Scatterplot Variabel.....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 1. 2 Tanggapan Responden Kuesioner Rotasi Jabatan .....	90
Lampiran 1. 3 Tanggapan Responden Kuesioner Disiplin Kerja .....	92
Lampiran 1. 4 Tanggapan Responden Kuesioner Beban Kerja .....	93
Lampiran 1. 5 Tanggapan Responden Kuesioner Kinerja Karyawan .....	95
Lampiran 1. 6 Output Hasil SPSS.....	97
Lampiran 1. 7 Data Diri Peneliti .....	100

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, dimana setiap perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dalam menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Di dalam suatu organisasi/instansi kinerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh demi tercapainya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut yang telah ditetapkan oleh instansi, karena jika karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka akan tercapai suatu tujuan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka tidak akan tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, oleh karena itu benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawan

salah satunya faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Keterampilan dan Pengalaman kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Wibowo dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Dengan mengevaluasi Kinerja kerja karyawan maka akan diketahui bahwa apakah karyawan patut untuk ditingkatkan produktivitasnya. Melakukan serangkaian perbaikan Kinerja kerja karyawan sangat diperlukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan.

Obyek dari penelitian ini adalah Pada PT. Bintang Rejeki Maju yang beralamatkan di JL. Pulau Karimun I, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan Atap dan juga Baja Ringan, berdiri sejak 2004 dalam perkembangannya perusahaan ini telah memiliki 3 anak perusahaan yang masing-masing berada di Pulau Sumatera yaitu di Riau, Palembang dan juga Rantau Parapat. Perusahaan ini dalam posisinya sebagai perusahaan penyedia barang sesuai dengan pesanan atau order dituntut untuk dapat menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu Kinerja kerja para karyawan

yang maksimal sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Hasil Produksi sangat erat kaitannya dengan Kinerja Karyawan. Hasil Produksi setiap bulannya mengalami gejolak naik turun tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. 1 Produksi Bulanan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2023**

Bulan	Target	Satuan	Realisasi	Satuan	Hasil %
Januari	642.287	Meter	572.875	Meter	89%
Februari	642.287	Meter	532.177	Meter	83%
Maret	642.287	Meter	663.740	Meter	103%
April	642.287	Meter	361.120	Meter	56%
Mei	642.287	Meter	554.945	Meter	86%
Juni	642.287	Meter	541.856	Meter	84%

Sumber: PT. Bintang Rejeki Maju KIM II, 2023

Berdasarkan data Produksi bulanan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan dapat dilihat bahwa Target Produksi bulanan-nya hanya 1 kali tercapai yaitu di bulan Maret. Hal ini disebabkan karena tidak maksimalnya kinerja karyawan, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah sangat sulit dicapai melalui perhitungan jam kerja normal sehingga menuntut pihak manajemen melakukan keputusan menerapkan sistem kerja lembur demi pencapaian angka target produksi per harinya.

Untuk mencapai tujuan tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan motivasi karyawan termasuk Rotasi jabatan dan Reward yang diberikan pada karyawan. Rotasi jabatan menghasilkan dua efek yang menguntungkan, yaitu seorang karyawan yang berotasi mengakumulasi pengalaman lebih cepat dan mengakumulasi pengalaman lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang tidak berotasi.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) rotasi jabatan merupakan perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Rotasi jabatan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Berkaitan dengan beberapa fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia yang disuraikan di atas, rotasi jabatan merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Dimana rotasi jabatan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan secara efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan rotasi jabatan adalah proses pemindahan karyawan pada posisi yang baru dari satu tugas ke tugas lain untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan dimana dalam organisasi tersebut mempunyai data dan jadwal yang terencana.

**Tabel 1. 2 Daftar Rotasi Jabatan Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2022 – 2023**

No	Nama	Jabatan Lama	Divisi	Jabatan Baru	Divisi
1	Suheri	Kabag	Muat Gudang Genteng	Kabag	Muat Gudang Deck
2	Amartasi	Kabag	Muat Gudang Deck	Kabag	Muat Gudang Genteng
3	Yusman Sabri	Kabag	Produksi Gudang Deck	Kabag	Produksi Gudang Genteng
4	Seftian Hadi A	Adm Coil	Produksi Gudang Deck	Pengawas Stock	Coil/ Bahan Baku
5	Rizki	Mekanik	Teknisi	Asisten Kabag	Teknisi
6	Syahputra	Asisten Kabag	Produksi Gudang Deck	Kabag	Muat Gudang Deck
7	Edi Sulaiman	Asisten Kabag	Produksi Gudang Deck	Kabag	Produksi Gudang Deck

No	Nama	Jabatan Lama	Divisi	Jabatan Baru	Divisi
8	Kevin Pratama	Asisten Pengawas	Kontrol Kualitas	Pengawas Lapangan	Kontrol Kualitas
9	Indra Naibaho	Teli	Muat Gudang Deck	Asisten Kabag	Muat Gudang Deck
10	Iga Ramadhan	Operator Mesin	Produksi Gudang Deck	Asisten Kabag	Produksi Gudang Deck
11	Hassanuddin	Operator Crane	Coil/ Bahan Baku	Pengawas Stock	Coil/ Bahan Baku
12	Anggi Hasudungan	Staf Logistik	Logistik	Asisten Kabag	Logistik
13	Syaidi Amri	Teli	Muat Gudang Deck	Asisten Kabag	Muat Gudang Deck
14	Indra Naibaho	Asisten Kabag	Muat Gudang Deck	Kabag	Muat Gudang Genteng
15	Rizki	Asisten Kabag	Teknisi	Kabag	Teknisi
16	Syaidi Amri	Asisten Kabag	Muat Gudang Deck	Kabag	Muat Gudang Deck
17	M. Kurniawan	Teli	Muat Gudang Genteng	Asisten Kabag	Muat Gudang Genteng
18	Kuswa Hidayat	Operator Mesin	Produksi Gudang Genteng	Kabag	Produksi Gudang Genteng

Sumber: PT. Bintang Rejeki Maju KIM II, 2023

Dalam rotasi jabatan keterampilan sangat berpengaruh atas keberhasilan rotasi yang dilaksanakan, dalam melaksanakan pekerjaan di unit kerja yang baru dibutuhkan keterampilan untuk melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan. Kebijakan rotasi jabatan dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif, dalam 1 tahun terakhir Manajemen PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan sudah melakukan 16 Rotasi Jabatan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan karyawan juga merupakan salah satu bagian penting selain rotasi jabatan dalam mencapai tujuan perusahaan. disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siswadi dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting

karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

**Tabel 1. 3 Tabulasi Kedisiplinan Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tabulasi Kedisiplinan Karyawan			
		Hadir	(%)	Tidak hadir	(%)
Januari	53	47	88%	6	11%
Februari	53	51	96%	2	4%
Maret	53	53	100%	0	0%
April	53	49	92%	4	7%
Mei	53	50	94%	3	6%
Juni	53	52	98%	1	2%

Sumber : PT. Bintang Rejeki Maju KIM II, 2023

Berdasarkan tabulasi kedisiplinan karyawan dari PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan dapat dijelaskan bahwa untuk tahun 2023 dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni terdapat jumlah kehadiran dan ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi setiap bulannya. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah dikarenakan persentase karyawan tidak hadir lebih mendominasi daripada persentase karyawan yang hadir dalam bekerja setiap bulannya. Keadaan ini menjadi perhatian khusus pihak manajemen PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.

Selain faktor Rotasi Jabatan dan Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Beban Kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi/organisasi agar kemampuan serta kinerja

sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi/organisasi.

Menurut (Danang, 2012) beban kerja adalah beban kerja yang sangat banyak dan dapat menyebabkan kejenuhan pada diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stress. Hal ini juga bisa disebabkan pada tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak lainnya. Pada saat observasi awal yang dilakukan pada karyawan di PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan, Penulis mewawancarai 4 karyawan yaitu bernama Syafiq, M. Ramadhan Lubis, Ramadanna, dan Sujiono selaku karyawan bagian Produksi dan juga Muat Barang. Adapun hasil wawancara yaitu: Target yang ditetapkan perusahaan perhari-nya sulit dicapai, jumlah karyawan yang sedikit memaksa karyawan harus bekerja lembur hingga 4-6 jam jika terjadi kenaikan jumlah orderan.

Dengan melihat hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja untuk tiap karyawan bagian produksi cukup besar diakibatkan kuantitas karyawan produksi yang sedikit.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penulis menilai masih adanya ketidakefektifan dan diperlukannya penyempurnaan terhadap perputaran Karyawan yang dilakukan agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk penulisan (Skripsi) di PT Bintang Rejeki Maju KIM II Medan dengan judul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksiesuaian kemampuan karyawan dalam Rotasi Jabatan pada unit kerja yang baru, dilihat dari karyawan masih kesulitan ketika menyelesaikan tugas yang baru.
2. Kurang disiplinnya karyawan, dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak menjalankan peraturan yang ditetapkan perusahaan.
3. Peningkatan Beban Kerja Karyawan, dilihat dari masih banyak yang belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan dilihat dari masih bersantai saat bekerja, hal ini berdampak menurunnya kinerja karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan ?

4. Apakah Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dibuat tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan..
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan..
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan..
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin kerja, dan Beban kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademis

Menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen.

### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Bintang Rejeki Maju.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya (Sembiring et al., 2021).

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi aktual seseorang). Kinerja karyawan itu sendiri terhadap organisasi adalah yang terpenting, mampu mendukung suatu tujuan membuatnya mudah untuk dicapai. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan penelitian (Putra & Candana, 2020), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang diperlihatkan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Sementara menurut (Yunita, 2021), kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya di perusahaan.

Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, dan merupakan ukuran relatif yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian, T. S., &Khair, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus mematuhi peraturan organisasi.

### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah suatu pedoman dalam sebuah perusahaan yang ingin menampilkan prestasi karyawan secara teratur dan teratur untuk kepentingan karyawan dan perusahaan. Karyawan yang kurang berprestasi disebabkan kurangnya kepuasan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kepuasan karyawan dengan mengikuti program-program pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan demikian tujuan perusahaan tercapai karena melalui metode pelatihan karyawan akan kepuasan kinerja meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Kasmir, 2016).

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), “Penilaian kinerja adalah proses dimana pimpinan suatu perusahaan secara sistematis mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Tercapainya tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menyatakannya sebagai kinerja atau kinerja organisasi.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat biasanya memiliki manajemen yang efektif dan performa karyawan yang optimal adalah salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen tersebut. Kinerja karyawan yang baik memiliki beberapa manfaat.

Menurut (Masram, 2017) manfaat melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Penilaian tujuan menyarankan pemberian umpan balik pada proses perencanaan untuk menetapkan tujuan kinerja organisasi dimasa depan.
2. Evaluasi program, jika hasil yang diperoleh dalam evaluasi tidak sesuai dengan program, apa alasannya
3. Kondisi lingkungan yang dihadapi selama pelaksanaan penilaian lingkungan tidak sesuai dengan harapan, tidak menguntungkan, dan menimbulkan kesulitan atau kegagalan.
4. Menilai proses kinerja dan menilai hambatan dalam proses pelaksanaan kinerja.
5. Apakah mekanisme kerjanya bekerja Tidak mengherankan, ada masalah kepemimpinan dan hubungan antara orang-orang dalam suatu organisasi.
6. Evaluasi penilaian kinerja, menilai apakah penilaian kinerja tersebut lulus dilakukan dengan benar, apakah sistem peninjauan dan bimbingan sudah aktif dan berjalan Apakah sudah benardan metode sudah sesuai.
7. Evaluasi hasilnya dan, jika bias, cari faktor yang menyebabkan bias tersebut bubuhkan untuk mencoba memperbaikinya nanti.

Menurut (Rozarie, D, 2017) tujuan penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan kepegawaian.
5. Mengapresiasi terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi yang buruk kinerja.
7. Membantu dalam penetapan tujuan.
8. Membuat keputusan promosi.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Menurut (Masram, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi. Kita dapat mengatakan bahwa kegiatan itu efisien jika suatu tujuan tercapai pada akhirnya, tetapi jika hasilnya tidak dicari, kegiatan tersebut mengevaluasi pentingnya hasil yang dicapai, yang mengarah pada kepuasan, meskipun efisien, itu disebut tidak efisien.
2. Otoritas(otoritas).Wewenang adalah kualitas komunikasi atau pemerintahan dalam organisasi formal, yaitu Kepuasan yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi terhadap anggota lainnya untuk melakukan aktivitas kerja dengan kontribusinya.
3. Kepuasan adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas untuk membentuk gagasan untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Menurut Mangkunegara dalam (Hormati, 2017) ada 3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Beban kerja
  - c. Pembelajaran
  - d. Disiplin
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Rotasi
  - c. Kepemimpinan
  - d. Struktur
  - e. Job design

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja karyawan diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai prestasi dan dedikasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa meskipun sulit untuk menentukan kriteria kerja yang berlaku universal untuk semua jenis pekerjaan,

beberapa karakteristik dapat ditetapkan untuk penilaian kinerja karyawan yang diharapkan bermanfaat. Empat karakteristik tersebut meliputi:

1. Stabilitas dan konsistensi.
2. Evaluasi kinerja anggota organisasi.
3. Efektivitas individu anggota organisasi, dan kemampuan untuk diukur.

Kriteria yang baik harus memiliki kemampuan untuk diukur secara dapat diandalkan, dapat membedakan kinerja individu, sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan, dan dapat diterima oleh individu yang sedang dinilai. Indikator kinerja karyawan menurut (Yunita, 2021) yaitu :

1. Kuantitas yang dihasilkan.
2. Tingkat mutu hasil kerja.
3. Efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
4. Ketaatan dalam menjalankan tugas.
5. Kemauan untuk mengambil inisiatif.
6. Akurasi dan kecermatan dalam pekerjaan.
7. Kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan.
8. Integritas dan kejujuran dalam bekerja.
9. Kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovatif.

Menurut Bernardin & Russel dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas.

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

## 2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan waktu.

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

## 4. Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Komitmen Organisasi.

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Robbins dalam (Lubis et al., 2021) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

5. Komitmen kerja

6. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

## **2.1.2 Rotasi Jabatan**

### **2.1.2.1 Pengertian Rotasi Jabatan**

Rotasi Jabatan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/ institusi/ organisasi tempat kerja.

(Robbins, 2016) menyebutkan rotasi jabatan sebagai perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan Karyawan. Sejalan dengan itu (M. Hasibuan, 2014) mengartikan rotasi jabatan sebagai perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Berdasarkan referensi yang telah dikemukakan oleh para pakar, penulis menyimpulkan rotasi jabatan merupakan proses perpindahan dilakukan pada pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh pegawai akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja pegawai.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Rotasi Jabatan**

Rotasi jabatan sebenarnya merupakan 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 dipindahkan.

(M. Hasibuan, 2014) berpendapat bahwa tujuan dari rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.

3. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai.
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya.
8. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi jabatan menurut (Bambang, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (personal stability).
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.

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

3. Memperluas dan menambah pengetahuan.

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

kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.

4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.

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

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

6. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.

7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

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

Memperhatikan beberapa teori di atas, maka dapat dikatakan bahwa adanya rotasi jabatan dapat mempengaruhi jenjang karir, keseimbangan tenaga kerja, menambah pengalaman, mengurangi kejenuhan, imbalan, dan merupakan sanksi terhadap pelanggaran. Rotasi jabatan adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi pegawai, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja pegawai

yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan pegawai dari rasa jenuh dalam bekerja.

### **2.1.2.3 Fator-Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Jabatan**

Menurut (Warsi, 2019) terdapat 6 faktor yang mampu mempengaruhi rotasi Jabatan yaitu :

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

#### **2. Keterampilan**

Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan computer, mengelola mesin produksi. Sedangkan untuk keterampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian dan bakat

#### **3. Pendidikan**

Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.

#### **4. Kemampuan**

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### **5. Lingkungan**

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan.

Lingkungan organisasi seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan, model kepemimpinan

#### 6. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi jabatan. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu.

#### **2.1.2.4 Indikator Rotasi Jabatan**

Setiap perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator yang diperhitungkan dalam proses Rotasi jabatan, (M. Hasibuan, 2014) merumuskan indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai dengan bawahannya.

##### 2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan ke disiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

##### 3. Prestasi kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan

efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

#### 4. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan tempat bekerja. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

#### 5. Kepemimpinan

Pemimpin harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus memberikan kehangatan didalam perusahaan, mendengarkan keluhan bawahannya untuk dapat memberikan kepuasa kepada bawahannya.

#### 6. Pendidikan

Pendidikan karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan, biasanya karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki daya nalar yang lebih tinggi terhadap prospek pengembangan perusahaan yang akan datang dan pencapaian kerja akan lebih cepat terealisasi.

Menurut Darmawan dalam (Irfan & Putra, 2021) indikator rotasi jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Prestasi Kerja
3. Kebutuhan
4. Tanggung Jawab
5. Pengetahuan

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja Karyawan sangat penting Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut (Fahmi, 2016) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) Mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

Menurut Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Menurut (Siswadi, 2016) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik

yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tupti, 2022)

Dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi norma-norma peraturan yang telah ditetapkan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan senang hati guna mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan tidak terbentuk karena suatu keterpaksaan tetapi harus berdasarkan kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi peraturan.

#### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Tsauri, 2013) tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.
2. Pengendalian kerja.
3. Perbaikan sikap

Adapun penjelasannya seperti dibawah ini:

1. Pembentukan sikap kedali diri yang Positif

Sebuah organisasi sangat mengharpakan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran tanpa perlu banyak diatur oleh atasanya.

2. Pengendalian kerja.

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.

### 3. Perbaiki sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Sedangkan menurut (Marpaung et al, 2021) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut (Tsauri, 2013) terdapat empat manfaat dari adanya disiplin kerja sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama.
2. Membangun kepribadian.
3. Melatih kepribadian.
4. Sanksi/hukuman

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama, disiplin kerja bermanfaat dalam menata kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu. Dengan adanya disiplin kerja, hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja akan menjadi lebih harmonis.
2. Membangun kepribadian, disiplin kerja bermanfaat dalam membangun kepribadian setiap karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kepribadian karyawan akan tumbuh dengan baik.

3. Melatih kepribadian, disiplin kerja bermanfaat sebagai sarana dalam melatih kepribadian setiap karyawan agar selalu memberikan hasil kerja yang baik.
4. Sanksi/hukuman, disiplin kerja harus selalu disertai dengan sebuah sanksi/hukuman bagi yang melanggarnya. Dengan adanya hal tersebut akan mendorong para karyawan untuk selalu menaati dan mematuhi kebijakan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Marpaung et al, 2021) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi, dengan besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pimpinan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan Menurut (Afandi, 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin yaitu:

1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan maksudnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Sistem penghargaan.

Sistem penghargaan maksudnya adalah bentuk pemberian balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya.

3. Kemampuan.

Kemampuan maksudnya adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Balas jasa.

Balas jasa maksudnya adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas apa yang ia berikan kepada perusahaan.

5. Keadilan.

Keadilan maksudnya adalah hal yang sesuai dengan standar dan tidak memihak kepada siapapun itu.

6. Pengawasan melekat.

Pengawasan melekat Maksud pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus.

7. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman maksudnya adalah tindakan-tindakan yang memaksa seseorang untuk menaati aturan atau ketentuan yang terdapat diperusahaan atau organisasi.

8. Ketegasan.

Ketegasan maksudnya adalah sesuatu yang tidak lemah lembut, sikap berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.

#### 9. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan maksudnya adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati.

### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

(Siswadi, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Tingkat Kehadiran.

Biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

#### 2. Tata cara Kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 3. Ketaatan pada atasan.

Ketaatan pada atasan dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### 4. Kesadaran Bekerja.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Tanggung jawab.

Dimana beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Adapun menurut (Syafрина, 2017) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan (Enny, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Tingkat kewaspadaan. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

d. Kesadaran Kerjasama. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke sesama karyawan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga kesadaran kerjasama sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.1.4 Beban Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut (Tarwaka, 2015) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Menurut (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu yang sudah

ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Beban Kerja**

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu :

##### **1. Beban Kerja Kuantitatif**

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

##### **2. Beban kerja kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja, bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Sedangkan menurut (Irianto, 2016) jenis beban kerja ada 2 macam yaitu:

##### **1. Beban kerja fisik**

Terjadi jika terdapat perbedaan antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja dan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut fisik individu yang bersangkutan baik secara objektif maupun subjektif.

## 2. Beban kerja mental

Merupakan perbedaan antara tuntutan mental dengan kemampuan mental yang dimiliki individu.

### 2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yang baik berasal dari dalam maupun luar pegawai yakni sebagai berikut:

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal , reaksi tersebut sebagai berikut:
  - a. Faktor Somatis, berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
  - b. Faktor Psikis, berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.
2. Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor Eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
  - a. Lingkungan Kerja, yang berhubungan dengan kimiawi , psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
  - b. Tugas-tugas Fisik, yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan,

tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

- c. Organisasi Kerja, setiap karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu kerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Organisasi juga hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja setiap karyawan yang berhubungan fisik (berupa kelelahan yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar atau merasakan ketengangan otot dan sendi yang berlebihan) maupun psikis (berupa beban kerja cukup tinggi, kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan).

Sedangkan menurut (Tarwaka, 2015) ada 3 faktor-faktor utama yang mementukan beban kerja, yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas (Task Demands)

Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja dengan melihat perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (effort).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimana pun juga,

sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

### 3. Performansi.

sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

#### **2.1.4.4 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Tarwaka, 2015) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi Pekerjaan.

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3. Penggunaan waktu.

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

### 4. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan akan menimbulkan kebosanan. Pekerjaan yang sifatnya monoton akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Oleh karena itu salah satu cara dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan kebijakan rotasi jabatan. Seperti yang dikemukakan (Veithzal, 2018) bahwa “Rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari terjadinya kejenuhan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2017) menyimpulkan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini menunjukkan bahwa, jika kurangnya rotasi jabatan di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan tetap tidak ada perubahan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Megantara et al, 2019), (Fatmawati & Idris, 2012), dan (Hormati, 2016) yang menunjukkan bahwa Rotasi Jabatan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari penjelasan di atas, Maka Kerangka Konseptual pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Siswanto dalam (Purnomo & Dewi, 2022) disiplin kerja adalah perilaku hormat dan kepatuhan pada peraturan baik tertulis ataupun tidak, dan kesanggupan untuk menegakkan peraturan tersebut dan jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya maka tidak boleh menghindar dari sanksi yang diberikan terhadap mereka. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri di waktu kerja untuk melakukan hal-

hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), (Faustyna & Jumani, 2015) dan (Siswadi & Arif, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja yaitu salah hal yang mesti dilihat pada suatu organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja. Menurut (Danang, 2012) beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Pekerjaan pada satu pihak

mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018) menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sulastri, 2020) dan (Tjiabarata et al, 2017) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka Kerangka Konseptual Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4 Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

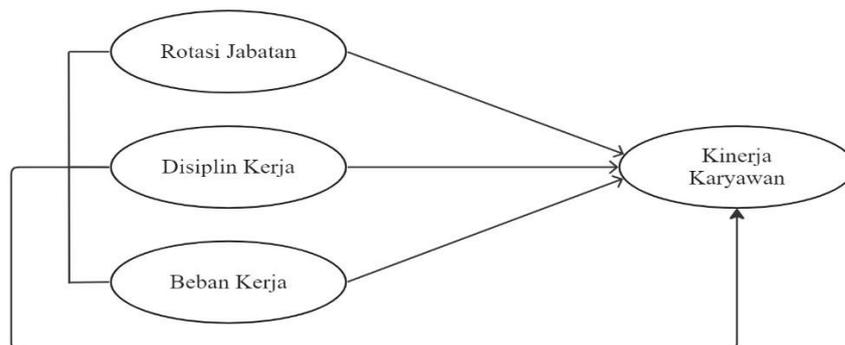
Rotasi Jabatan Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenaga kerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/ intitusi/organisasi tempat kerja.

Disiplin Kerja Menurut (Pesik et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan

perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi dengan kesadaran akan tercapainya suatu antara kondisi, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga Kinerjanya meningkat.

Beban Kerja Menurut (Pesik et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi dengan kesadaran akan tercapainya suatu antara kondisi, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga Kinerjanya meningkat.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2. 4 Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka berpikir dan paradigma penelitian diatas, maka diajukan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian asosiatif adalah penelitian korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi.

#### 3.2 Definisi Variabel Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).

**Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Jufrizen, 2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan waktu 5. Komitmen kerja Sumber: <i>Robbins dalam (Lubis et al., 2021)</i>	Likert



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM 2 Medan yang berjumlah 53 karyawan.

**Tabel 3. 3 Data Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju**

No.	Nama Bagian	Jumlah
1	Manajer Pabrik	1
2	Pengawas Lapangan	1
2	Kepala Bagian	7
3	Produksi	17
4	Gudang	10
5	Bahan Baku	4
6	Teknisi & Sparepart	4
7	Logistik	4
8	Administrasi Umum	5
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>

#### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberi informasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Kriteria Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 53 orang.

### 3.6 Pengujian Instrumen

Sebelum kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki

derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu sitem angket dengan totalnya.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Item Instrument variabel dengan totalnya.
- $x$  = Jumlah butir pertanyaan
- $y$  = Skor total pertanyaan
- $n$  = Jumlah Sampel

Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) >  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) <  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Juliandi et al., 2015). Menurut (Sugiyono, 2018) menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{\frac{2}{t}}}{\sigma_{\frac{2}{t}}} \right)$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma^2$  = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).
3. Realibilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian.  
Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel jika hasil alpha > 0,60.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis data deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis masalah objek yang diteliti, serta membandingkannya dengan pengertian yang ada. Metode ini berusaha untuk mendefinisikan masalah secara sistematis dan akurat, dengan memperhatikan fakta dari sifat objek penelitian.

#### **3.7.1 Uji Statistik Deskriptif**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. menyatakan (Ghozali, 2016) bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian.

#### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Uji Normalitas dalam pengujian ini dilakukan dengan cara analisis *kolmogorov-smirnov test* dan juga yang normal akan terlihat melalui grafik histogram yang seimbang serta tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

### 3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Juliandi et al., 2015), uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan nilai faktor inflasi varian atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (homogen), maka disebut homokedastisitas sedangkan jika varians dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda (hetero) maka disebut heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, digunakan pola grafik regresi (*Scatterplot*) untuk ada tidaknya

heteroskedastisitas. Apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi Determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tersebut. Koefisien determinasi yakni tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam suatu persentase %. Menurut (Kuncoro, 2013) koefisiensi determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :  $D = R^2 \times 100\%$

#### 3.7.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan dengan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan:

- t =  $t_{hitung}$  yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Adapun kriteria penerimaan hipotesis menurut (Juliandi et al., 2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### 3.7.3.3 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat. Pengujian signifikan atau uji hipotesis terhadap kolerasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus  $F_{hitung}$  (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : Koefisien kolerasi ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05), Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada Penelitian ini, Peneliti memilih PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan sebagai objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung seperti dengan cara mendatangi responden maupun tidak langsung melalui *Google Form* kepada responden yang bekerja pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan di JL. Pulau Karimun I, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

##### 4.1.2 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan, yaitu sebanyak 53 Karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner secara online, yaitu menggunakan *Google Form*. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

**Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	
	F	%
Laki-laki	38	72%
Perempuan	15	28%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dengan presentase 72% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis

kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 28%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 53 orang.

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

**Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	
	F	%
21 – 25 Tahun	6	11%
26 – 30 Tahun	24	45%
31 - 35 Tahun	19	36%
> 35 Tahun	4	8%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 21-25 Tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 11%, jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 26 – 30 Tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 45%, jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 31 - 35 Tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 36% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia > 35 Tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 53 orang.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

**Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	
	F	%
SMA	23	43%
Diploma	9	17%
Sarjana	19	36%
Magister	2	4%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang dengan presentase 43%, Diploma sebanyak 9 orang dengan presentase 17%, Sarjana sebanyak 19 orang dengan presentase 36%, dan Magister sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 53 orang.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban dari responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel 4. 4 Skor Kuesioner Rotasi Jabatan (X1)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	41,5%	28	52,8%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
2	21	39,6%	29	54,7%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
3	23	43,4%	26	49,1%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
4	27	50,9%	23	43,4%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
5	21	39,6%	30	56,6%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
6	23	43,4%	28	52,8%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
7	23	43,4%	27	50,9%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
8	24	45,3%	27	50,9%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
9	23	43,4%	26	49,1%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
10	24	45,3%	25	47,2%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Rotasi Jabatan dengan jumlah responden sebanyak 53 orang dengan 10 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Dengan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang.
2. Jawaban Responden tentang Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju 29 orang.
3. Jawaban Responden tentang Rotasi jabatan memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang.
4. Jawaban Responden tentang Pembentukan Rotasi kerja membuka kesempatan untuk pengembangan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang.
5. Jawaban Responden tentang Kemampuan kerja sesuai kebutuhan institusi, mayoritas responden menjawab setuju 30 orang.
6. Jawaban Responden tentang Rotasi jabatan memberikan menimbulkan efek Produktivitas kerja meningkat, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang.
7. Jawaban Responden tentang Untuk mencapai target kerja, saya tanamkan dalam diri rasa tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
8. Jawaban Responden tentang Dengan penuh rasa tanggung jawab, saya melaksanakan tugas saya sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.

9. Jawaban Responden tentang Dalam rotasi jabatan saya dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang.
10. Jawaban Responden tentang Rotasi jabatan menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang.

**Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Disipin Kerja (X2)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	41,5%	27	50,9%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
2	23	43,4%	27	50,9%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
3	22	41,5%	28	52,8%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
4	22	41,5%	28	52,8%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
5	23	43,4%	26	49,1%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
6	23	43,4%	27	50,9%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
7	21	39,6%	29	54,7%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
8	25	47,2%	25	47,2%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Disiplin Kerja dengan jumlah responden sebanyak 53 orang dengan 8 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

3. Jawaban Responden tentang Saya datang ke kantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
4. Jawaban Responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
5. Jawaban Responden tentang Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang.

6. Jawaban Responden tentang Selalu mematuhi prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang.
7. Jawaban Responden tentang Saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang.
8. Jawaban Responden tentang Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
9. Jawaban Responden tentang Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang.
10. Jawaban Responden tentang Saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan dengan kerja sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju 25 orang.

**Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Beban Kerja (X3)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	5	10%	23	43%	25	47%	0	0%	53	100%
2	0	0%	9	17%	27	51%	17	32%	0	0%	53	100%
3	7	13%	29	55%	13	24%	4	8%	0	0%	53	100%
4	17	32%	27	51%	9	17%	0	0%	0	0%	53	100%
5	0	0%	6	11%	21	40%	26	49%	0	0%	53	100%
6	6	11%	27	51%	12	23%	8	15%	0	0%	53	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Beban Kerja dengan jumlah responden sebanyak 53 orang dengan 6 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Target pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab tidak setuju 25 orang.

2. Jawaban Responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju 27 orang.
3. Jawaban Responden tentang Target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang.
4. Jawaban Responden tentang Saya selalu berusaha semaksimal mungkin atas target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
5. Jawaban Responden tentang Saya merasa puas dengan pembagian target yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab tidak setuju 26 orang.
6. Jawaban Responden tentang Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.

**Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	43,4%	26	49,1%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
2	25	47,2%	25	47,2%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
3	22	41,5%	28	52,8%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
4	18	34,0%	31	58,5%	4	7,5%	0	0%	0	0%	53	100%
5	22	41,5%	26	49,1%	5	9,4%	0	0%	0	0%	53	100%
6	22	41,5%	29	54,7%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
7	17	32,1%	34	64,2%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
8	20	37,7%	31	58,5%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%
9	19	35,8%	31	58,5%	3	5,7%	0	0%	0	0%	53	100%
10	19	35,8%	32	60,4%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 53 orang dengan 10 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti..

1. Jawaban Responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang.
2. Jawaban Responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang.
3. Jawaban Responden tentang Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang.
4. Jawaban Responden tentang Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang.
5. Jawaban Responden tentang Kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang.
6. Jawaban Responden tentang Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang.
7. Jawaban Responden tentang Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang.
8. Jawaban Responden tentang Saya selalu memanfaatkan waktu dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang.
9. Jawaban Responden tentang Saya mentaati standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang.

10. Jawaban Responden tentang Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi et al., 2015) adalah :

- a. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ )  $>$   $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ )  $<$   $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Jabatan (X1)**

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,978	0,271	0,000	Valid
2	0,956	0,271	0,000	Valid
3	0,966	0,271	0,000	Valid
4	0,898	0,271	0,000	Valid
5	0,927	0,271	0,000	Valid
6	0,976	0,271	0,000	Valid
7	0,995	0,271	0,000	Valid
8	0,858	0,271	0,000	Valid
9	0,983	0,271	0,000	Valid
10	0,961	0,271	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,970	0,271	0,000	Valid
2	0,987	0,271	0,000	Valid
3	0,973	0,271	0,000	Valid
4	0,994	0,271	0,000	Valid
5	0,963	0,271	0,000	Valid

6	0,966	0,271	0,000	Valid
7	0,980	0,271	0,000	Valid
8	0,929	0,271	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)**

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,983	0,271	0,000	Valid
2	0,976	0,271	0,000	Valid
3	0,955	0,271	0,000	Valid
4	0,938	0,271	0,000	Valid
5	0,897	0,271	0,000	Valid
6	0,992	0,271	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,925	0,271	0,000	Valid
2	0,885	0,271	0,000	Valid
3	0,944	0,271	0,000	Valid
4	0,915	0,271	0,000	Valid
5	0,899	0,271	0,000	Valid
6	0,875	0,271	0,000	Valid
7	0,942	0,271	0,000	Valid
8	0,934	0,271	0,000	Valid
9	0,940	0,271	0,000	Valid
10	0,887	0,271	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Juliandi et al., 2015).

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* <0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha	Nilai Alpha	Kriteria
1	Rotasi Jabatan	0,971	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,967	0,60	Reliabel
3	Beban Kerja	0,973	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,989	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Dari tabel di atas diperoleh variabel Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan **Reliabel**.

#### 4.2.2 Pengujian Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rotasi Jabatan	53	31	50	43,79	5,651
Disiplin Kerja	53	24	40	34,92	4,661
Beban Kerja	53	18	30	26,28	3,597
Kinerja Karyawan	53	30	50	43,34	5,324
Valid N (listwise)	53				

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Rotasi Jabatan (X1) memiliki nilai maksimum sebesar 50, nilai minimum sebesar 31 dengan nilai rata-rata sebesar 43,79 dan nilai standar deviasi sebesar 5,651 dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel atau  $n=53$ .
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai maksimum sebesar 40, nilai minimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 34,92 dan nilai standar deviasi sebesar 4,661 dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel atau  $n=53$ .
3. Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai maksimum sebesar 30, nilai minimum sebesar 18 dengan nilai rata-rata sebesar 26,28 dan nilai standar deviasi sebesar 3,597 dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel atau  $n=53$ .
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai maksimum sebesar 50, nilai minimum sebesar 30 dengan nilai rata-rata sebesar 43,34 dan nilai standar deviasi sebesar 5,324 dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel atau  $n=53$ .

### **4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik**

#### **4.2.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Salah satu syarat model regresi yang baik adalah data yang akan diuji terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel dibawah dibawah ini :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

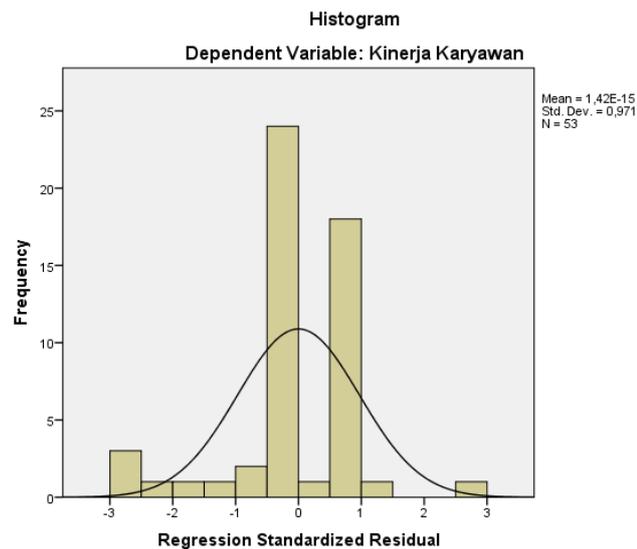
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66737837
Most Extreme Differences	Absolute	,310
	Positive	,213
	Negative	-,310
Kolmogorov-Smirnov Z		2,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada nilai Asymp Sign. (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,200 dimana lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti uji normalitas terpenuhi. Data yang normal akan terlihat melalui grafik histogram yang seimbang serta tidak condong ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 4. 1 Grafik Histogram**

Berdasarkan grafik histogram tersebut, maka dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan kurva berbentuk lonceng berada di tengah dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

#### 4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau tidak pada variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksinya maka dapat dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan apabila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rotasi Jabatan	,567	6,934
	Disiplin Kerja	,539	4,833
	Beban Kerja	,625	4,431

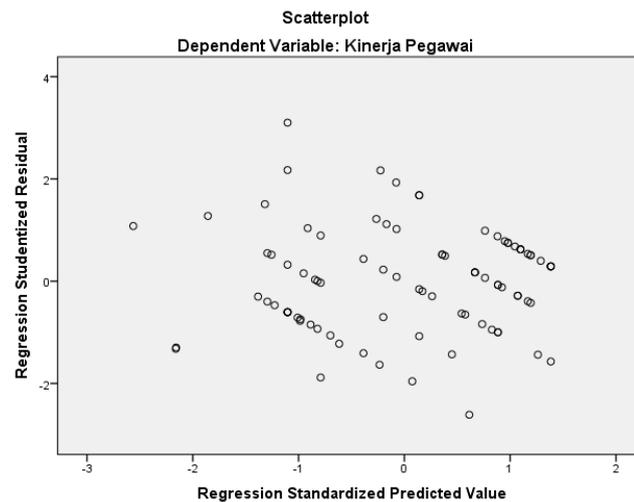
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada data penelitian yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai tolerance keseluruhan variabel independen yaitu lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

#### 4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID pada sumbu Y dan ZPRED pada sumbu X. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2 Scatterplot Variabel**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola yang begitu jelas, serta titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien R square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Apabila  $R^2$  mendekati 1, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,896	1,718	1,655

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Rotasi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjust R<sup>2</sup> sebesar 0,902 atau 90,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,2% dari variabel Kinerja Karyawan sudah dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,098 atau 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dimana variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 5% atau 0,05. Hasil uji-t disajikan pada tabel di bawah ini Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus berikut :  $(\alpha/2)$  :

$(n-k-1)$

Keterangan:

a : nilai signifikansi 0,05

n : unit analisis

k : jumlah variabel independen

atau dapat ditulis sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (0,05/2) ; (53-3-1) = (0,025 ; 49) = 2,0096$$

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,704	1,947		5,416	,019
1 Rotasi Jabatan	,449	,370	,477	7,214	,002
Disiplin Kerja	,515	,331	,451	10,559	,000
Beban Kerja	-,037	,426	,025	4,088	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2023

$$Y = 0,449 X_1 + 0,515 X_2 + 0,037 X_3 e$$

Dari tabel di atas, maka kesimpulan hasil Uji-t adalah sebagai berikut :

1. Variabel Rotasi Jabatan (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,214 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Variabel Beban Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.2.4.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan terhadap variabel independen. Hasil uji F disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1329,319	3	443,106	150,187	,000 <sup>b</sup>
	Residual	144,568	49	2,950		
	Total	1473,887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Rotasi Jabatan

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 150,187 dan nilai Sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## 4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.5.1 Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Rotasi Jabatan (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,214 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan akan menimbulkan kebosanan. Pekerjaan yang sifatnya monoton akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Oleh karena itu salah satu cara dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan kebijakan rotasi jabatan. Seperti yang dikemukakan (Veithzal, 2018) bahwa “Rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan

secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari terjadinya kejenuhan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2017) menyimpulkan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini menunjukkan bahwa, jika kurangnya rotasi jabatan di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan tetap tidak ada perubahan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Megantara et al, 2019), (Fatmawati & Idris, 2012), dan (Hormati, 2016) yang menunjukkan bahwa Rotasi Jabatan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Disiplin Kerja (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Menurut Siswanto dalam (Purnomo & Dewi, 2022) disiplin kerja adalah perilaku hormat dan kepatuhan pada peraturan baik tertulis ataupun tidak, dan kesanggupan untuk menegakkan peraturan tersebut dan jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya maka tidak boleh menghindar dari sanksi yang diberikan terhadap mereka. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasan. Seorang

karyawan yang disiplin tidak akan mencuri di waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), (Faustyna & Jumani, 2015) dan (Siswadi & Arif, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.5.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Beban Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $6,244 > t$  tabel =  $2,010$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan variabel Kinerja Karyawan.

Beban kerja yaitu salah hal yang mesti dilihat pada suatu organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja. Menurut (Danang, 2012) beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Pekerjaan pada satu pihak mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan

prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018) menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sulastri, 2020) dan (Tjiabarata et al, 2017) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.5.4 Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 150,187 dan nilai Sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Rotasi Jabatan Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenaga kerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/ intitusi/organisasi tempat kerja.

Disiplin Kerja Menurut (Pesik et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi dengan kesadaran akan tercapainya suatu antara kondisi, kenyataan, dan

diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga Kinerjanya meningkat.

Beban Kerja Menurut (Pesik et al., 2019) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi dengan kesadaran akan tercapainya suatu antara kondisi, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga Kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo, dan penelitian (R. Hasibuan, 2018) yang menyatakan Variabel Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Mempunyai Pengaruh yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang pengaruh Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Rotasi Jabatan (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,214 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Variabel Beban Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 2,010. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan variabel Kinerja Karyawan.
4. Menunjukkan Nilai F Hitung Sebesar 150,187 Dan Nilai Sig. 0,000. Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan di masa yang akan datang :

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel rotasi jabatan mempengaruhi Kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat merotasi jabatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan karyawan agar Kinerja dan produktifitas kerja karyawan dapat terjaga dengan baik.
2. Perusahaan diharapkan dapat membuat peraturan yang lebih efektif lagi dalam membuat karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan dan perlu mengukur dengan cermat kualifikasi yang sesuai dengan setiap pekerjaan
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jenis variabel pada penelitiannya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan masukan ataupun referensi bagi penelitian mendatang.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alamsyah, D. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika. Yogyakarta.
- Aprilia, M., Lisbeth, M., & Rita, T. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3322–3329.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing.
- Bambang, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku seru.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute*, 289–294.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fatmawati, M., & Sofyan, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Iain Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 25–40.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171–179. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 266–394. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.13013>
- Irfan, M., & Putra, A. R. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. 3(2), 302–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1150>
- Irianto, A. (2016). *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Moderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: ISSN: 2621 - 1572 The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penebar Swadaya Group.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.

- Megantara, I., Suliyanto, S., & Ratna, P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 21 (1), 21(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pesik, K. J., Sepang, J. L., Rotinsulu, J., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3929–3937.
- Purnomo, B. R., & Dewi, H. W. (2022). Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya. *Media Mahardhika*, 21(1), 979–983.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.337>
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Rozarie, D, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (pp. 66–100). CV Rozarie.
- Sastrohadwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (E. 2 (ed.)). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.329>
- Stephen, R. (2016). *Prilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Indeks.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif*,

*Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

- Sulastris, O. (2020). Pengaruh Setres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harpan PRESS.
- Tarwaka, T. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta : UNIBA PRESS.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1570–1580. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Jember (ed.)).
- Tupty, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 77– 92. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.724>.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. In *pasuruan*. CV Qiara Media.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Enam)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Warsi, D. A. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>
- Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*, 2(1), 310–330.

# LAMPIRAN

### Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,  
**Bapak/Ibu/Sdr/i Responden**  
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : M. Ikbal  
NPM : 1905160318  
Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan”** untuk itu, saya sangat mengharapkan kesetiaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf apabila mengganggu waktu Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh akan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Saya mohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini dengan seobjektif mungkin. Dimohon disetiap pertanyaan untuk membaca sehati-hati agar tidak ada kesalahan dalam menjawab pernyataan. Demikian yang saya sampaikan, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan yang ada didalam kuesioner.

Medan, Juli 2023  
Hormat Saya,

**M. Ikbal**

Nomor :..... (diisi oleh peneliti)

**DATA RESPONDEN**

Berilah tanda silang (X) pada keterangan di bawah ini sesuai identitas diri:

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Usia :  21 - 25 Tahun       26 - 30 Tahun  
 31 - 35 Tahun       > 35 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA       Sarjana  
 Diploma       Magister

**Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

Responden dapat menjawab setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan secara detail dan menjawab dengan lengkap setiap pernyataan.

Pada masing-masing pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan terjamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner seobjektif mungkin.



### 1. Rotasi Jabatan (X1)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengalaman</b>						
1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.					
<b>Prestasi Kerja</b>						
3	Rotasi jabatan memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.					
4	Pembentukan Rotasi kerja membuka kesempatan untuk pengembangan karir.					
<b>Kebutuhan</b>						
5	Kemampuan kerja sesuai kebutuhan institusi.					
6	Rotasi jabatan memberikan menimbulkan efek Produktivitas kerja meningkat.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Untuk mencapai target kerja, saya tanamkan dalam diri rasa tanggung jawab yang tinggi.					
8	Dengan penuh rasa tanggung jawab, saya melaksanakan tugas saya sebaik mungkin.					
<b>Pengetahuan</b>						
9	Dalam rotasi jabatan saya dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi.					
10	Rotasi jabatan menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki.					

### 2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1	Saya datang ke kantor tepat waktu.					
2	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.					
<b>Ketaatan</b>						
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
4	Selalu mematuhi prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Kewaspadaan</b>						
5	Saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.					
6	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.					
<b>Kesadaran Kerjasama</b>						
7	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan kerja.					
8	Saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan dengan kerja sendiri.					

### 3. Beban Kerja (X3)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Beban Waktu</b>						
1	Target pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu.					
<b>Beban Usaha Mental</b>						
3	Target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat.					
4	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin atas target yang diberikan.					
<b>Beban Tekanan Psikologis</b>						
5	Saya merasa puas dengan pembagian target yang dibebankan kepada saya.					
6	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kuantitas</b>						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan.					
<b>Kualitas</b>						
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja.					
4	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
<b>Efektivitas</b>						
5	Kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.					
6	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
7	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
8	Saya selalu memanfaatkan waktu dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal.					
<b>Komitmen Kerja</b>						
9	Saya mentaati standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja.					

**Lampiran 1. 2 Tanggapan Responden Kuesioner Rotasi Jabatan**

No.	Rotasi Jabatan (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	38





No.	Disiplin Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	4	5	5	5	4	5	38
50	4	4	4	4	4	4	4	5	33
51	3	4	4	4	3	5	4	5	32
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	4	5	5	4	5	4	4	4	35

#### Lampiran 1. 4 Tanggapan Responden Kuesioner Beban Kerja

No.	Beban Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	

No.	Beban Kerja (X3)						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	3	3	3	3	3	3	18
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	4	4	5	4	4	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	5	4	4	25
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	5	4	25
51	3	3	3	3	5	3	20
52	5	4	3	5	5	4	26
53	5	4	5	5	5	5	29



No.	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
39	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
40	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
43	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
44	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
51	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	38

No.	Kinerja Karyawan (Y)										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
52	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
53	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	43

### Lampiran 1. 6 Output Hasil SPSS

#### Descriptive Statistics

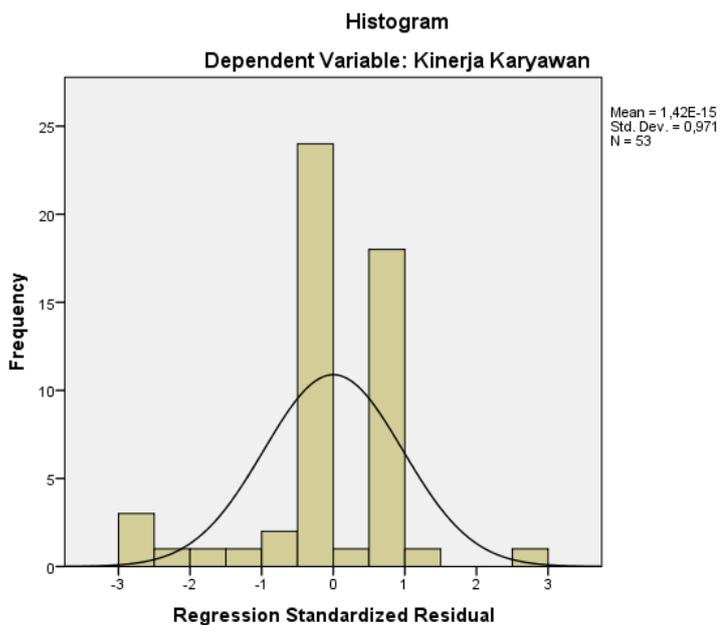
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rotasi Jabatan	53	31	50	43,79	5,651
Disiplin Kerja	53	24	40	34,92	4,661
Beban Kerja	53	18	30	26,28	3,597
Kinerja Karyawan	53	30	50	43,34	5,324
Valid N (listwise)	53				

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66737837
	Absolute	,310
Most Extreme Differences	Positive	,213
	Negative	-,310
Kolmogorov-Smirnov Z		2,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

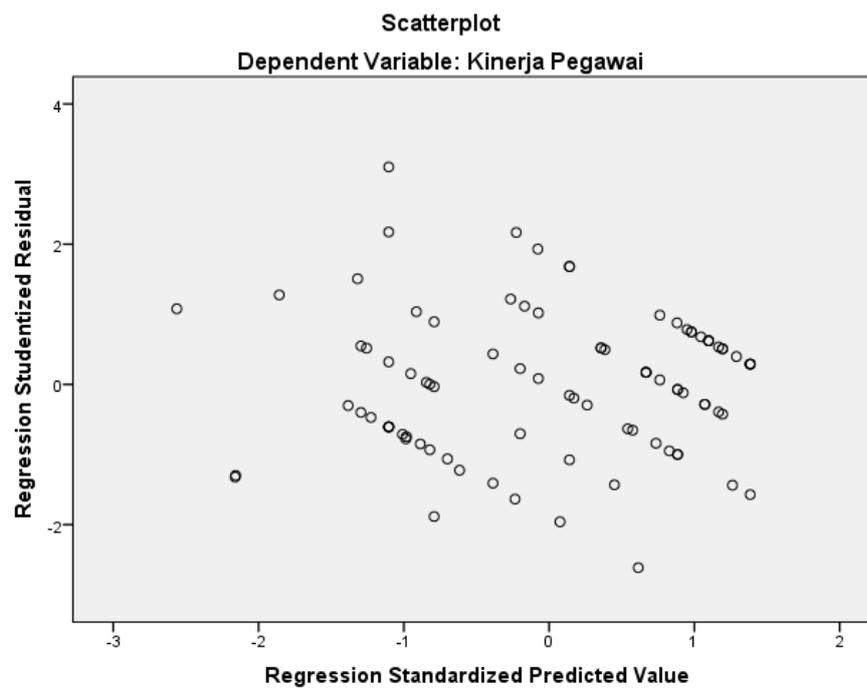


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rotasi Jabatan	,567	6,934
	Disiplin Kerja	,539	4,833
	Beban Kerja	,625	4,431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,896	1,718	1,655

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Rotasi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,704	1,947		5,416	,019
1 Rotasi Jabatan	,449	,370	,477	7,214	,002
Disiplin Kerja	,515	,331	,451	10,559	,000
Beban Kerja	-,037	,426	,025	4,088	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1329,319	3	443,106	150,187	,000 <sup>b</sup>
Residual	144,568	49	2,950		
Total	1473,887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Rotasi Jabatan

### Lampiran 1. 7 Data Diri Peneliti

**1. Data Diri**

Nama : M. Iqbal  
NPM : 1905160318  
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 05 Desember 1998  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak ke : 2 (dua)  
Alamat : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kelurahan Titi Papan  
Medan Deli, Medan  
No. Telepon : 0822 6758 8236  
Email : [ikbalrahadi@gmail.com](mailto:ikbalrahadi@gmail.com)

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Hamdan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Siti Khadijah  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kelurahan Titi Papan  
Medan Deli, Medan  
No. Telepon : 0822 7421 4197  
Email : -

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SDN 0609041 Medan  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Hang Tuah 2 Medan  
Sekolah Menengah Atas : SMK TR Sinar Husni Deli Serdang  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023

**M. Iqbal**  
NPM. 1905160318

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3056/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/2/2023

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 1/2/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Iqbal  
NPM : 1905160318  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Rotasi jabatan  
Motivasi kerja  
Disiplin Kerja  
Produktivitas kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening  
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bintang Rejeki Maju Kim 2 Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(M. Iqbal)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3056/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/2/2023

Nama Mahasiswa : M. Iqbal  
NPM : 1905160318  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Tanggal Pengajuan Judul : 1/2/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Zulaspan Tupti, SE., M.Si *1/2/2023*

Judul Disetujui\*\*)

*Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja  
Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *21 - Februari 2023*

Dosen Pembimbing

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Cerdas | Terpercaya

menyambut surat ini agar disebutkan  
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

Nomor : 688 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Sya'ban 1444 H  
07 Maret 2023 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Bintang Rejeki Maju Kim 2 Medan**  
**Jln.Pulau Karimun I Kim II Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **M. Iqbal**  
Npm : **1905160318**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin kerja, Dan Beban kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**

1. Pertinggal





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan  
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 688 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 3/7/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : M. Ikbal**  
**N P M : 1905160318**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin kerja, Dan Beban kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 14 Sya'ban 1444 H  
07 Maret 2023 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**

1. Pertinggal





# PT. BINTANG REJEKI MAJU

YOUR LIFETIME CONSTRUCTION PARTNER

Medan, 31 Maret 2023

Nomor : 0060/SK/HRD/III/2023  
Perihal : Surat Izin Riset (Mahasiswa Magang)

Kepada YTH,  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam kesempatan pertama Kami mengucapkan Salam Sehat buat kita semua.

Kami memberikan izin kepada mahasiswa magang atas nama M. Ikbal di perusahaan Kami untuk melakukan riset mengenai skripsi yang berjudul Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan. Agar dapat kiranya, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat memaklumi dan menerima informasi tersebut, dan Agar dapat kiranya menerima kerjasama yang Kami berikan serta pesan dari Management adalah agar dengan penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja PT. Bintang Rejeki Maju dapat dilaksanakan dengan tidak mengganggu operasional yang ada di lingkungan kerja.

Demikian surat tersebut diperbuat. Dan atas perhatian dan kerjasama yang baik Kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami,  
PT. Bintang Rejeki Maju

  
**PT. BINTANG REJEKI MAJU**  
**Lila Mentia, S.Psi**  
HRD

TING OFFICE

Jl. Komplek Sutrisno Mas No.285 Q Medan - Sumatera Utara Indonesia  
6 8439 061 734 6938 brmsektaris@gmail.com

FACTORY

Jl. Pulau Karimun ,KIM-II, Saentis, Percut Sei Tuan Deli Serdang  
061 6871 660 - 6871 662

## **SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Ikbal  
NPM : 1905160318  
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2023  
Pembuat Pernyataan



**M. IKBAL**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : M. Ikbal  
 N.P.M : 1905160318  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Struktur penulisan & Tata letak Identifikasi masalah harus simple & spesifik Rumusan masalah menggunakan poin-poin	24/5 2023	
Bab 2	Struktur penulisan di pengertian produktivitas kerja hilangkan kosa kata kerumitan Indikator harus sesuai dengan teori yg dikutip	26/5 2023	
Bab 3	Perbaiki jadwal perencanaan kegiatan penelitian	7/6 2023	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Lupa Press Summit	09/6-23	

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Medan,  
Disetujui Oleh:  
Dosen Pembimbing

Zulaspan Tuhti, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : M. Ikbal  
N .P.M. : 1905160318  
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kel. Titi Papan, Medan Deli. Medan  
Alamat Rumah : Medan, 05 Desember 1998  
JudulProposal : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Zulaspan Tupti, SE, M. Si**

Medan, Jumat, 23 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua



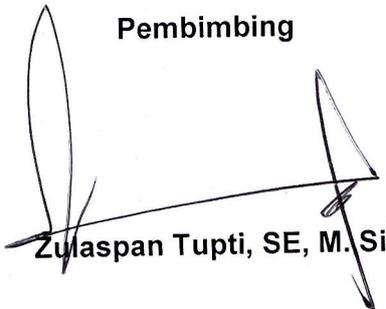
Jasman Saripuddin, SE., M. Si.

Sekretaris



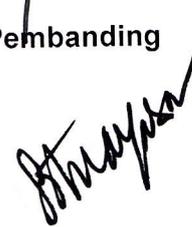
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M. Si.

Pembimbing



Zulaspan Tupti, SE, M. Si

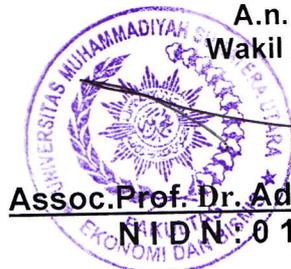
Pembanding



Satria Tirtayasa, Ph.D

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 23 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
yang akan dibahas :

Nama : M. Ikbal  
N.P.M. : 1905160318  
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kel. Titi Papan, Medan Deli. Medan  
Alamat Rumah : Medan, 05 Desember 1998  
Judul Proposal : Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II  
Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Variabel Produktivitas diganti dengan Kinerja
Bab I	latar belakang tambahkan data-data
Bab II	Teori Faktor yang mempengaruhi Kinerja
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

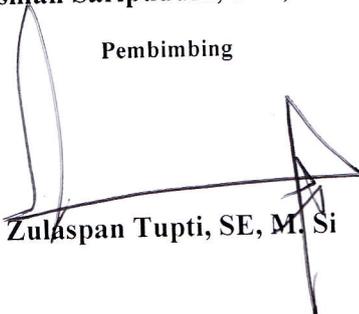
Medan, Jumat, 23 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.St.

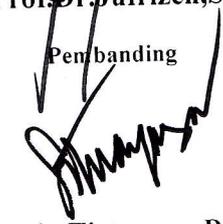
Pembimbing

  
Zulaspan Tupti, SE, M. Si

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Satria Tirtayasa, Ph.D



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Menyampaikan surat ini agar diselesaikan  
secepatnya dan tanggapnya

Nomor : 2097 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Muharram 1445 H  
10 Agustus 2023 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Bintang Rejeki Maju Kim 2 Medan**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **M. Ikbal**  
N P M : **1905160318**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Rejeki Maju KIM II Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal





# PT. BINTANG REJEKI MAJU

YOUR LIFETIME CONSTRUCTION PARTNER

## SURAT KETERANGAN KERJA

No: 046/HR-BRM/VII/2023

Dengan ini menerangkan nama yang dibawah ini: -----

NAMA : M. IKBAL  
NPM : 1905160318  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar nama tersebut diatas telah menyelesaikan Kegiatan Riset untuk Skripsi yang berjudul Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Rejeki Maju pada tanggal 24 Juli 2023.

Demikian surat keterangan kerja ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Juli 2023

PT. BINTANG REJEKI MAJU



LILA MEUTIA, S.Psi  
HRD

### MEETING OFFICE

Jl. Komplek Sutrisno Mas No.285 Q Medan - Sumatera Utara Indonesia  
Telp 061 734 6938    [brmsekreteris@gmail.com](mailto:brmsekreteris@gmail.com)

### FACTORY

Jl. Pulau Karimun ,KIM-II, Saentis, Percut Sei Tuan Deli Serdang  
Telp 061 6871 660 - 6871 662

**Lampiran 1. 7 Data Diri Peneliti****1. Data Diri**

Nama : M. Ikbal  
NPM : 1905160318  
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 05 Desember 1998  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak ke : 2 (dua)  
Alamat : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kelurahan Titi Papan  
Medan Deli, Medan  
No. Telepon : 0822 6758 8236  
Email j ve : [ikbalrahadi@gmail.com](mailto:ikbalrahadi@gmail.com)

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Hamdan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Siti Khadijah  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Platina 2 Lingk. 8 Kelurahan Titi Papan  
Medan Deli, Medan  
No. Telepon : 0822 7421 4197  
Email : -

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SDN 0609041 Medan  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Hang Tuah 2 Medan  
Sekolah Menengah Atas : SMK TR Sinar Husni Deli Serdang  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023

**M. Ikbal**  
NPM. 1905160318