

Hubungan Kinerja Pegawai Terhadap Rotasi Kerja di BKKBN Sumatera Utara

Relationship Between Employee Performance and Job Rotation at BKKBN North Sumatra

Dwi Furqoni Wijaya^{a,1}, Oktariani^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
dwifurqoniwijayaa@gmail.com¹, oktariani1610@gmail.com²

ABSTRAK

BKKBN yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional bertugas mengendalikan populasi menggunakan program kependudukan dan keluarga berencana. Setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja atau SDM yang dikelola. Satu diantara bentuk pengelolaan tenaga kerja atau SDM adalah rotasi. melalui rotasi kerja, mendorong berkembangnya potensi pegawai sehingga berhubungan pada peningkatan kinerja pegawai. Penulis mengamati terdapat kekosongan jabatan akibat adanya rotasi kerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai. akibatnya pegawai yang tersisa harus mengambil alih tugas sehingga menyebabkan bertambahnya beban kerja. Keberlanjutan ini menyebabkan penurunan kinerja pegawai seperti penurunan konsentrasi pegawai yang mengakibatkan banyaknya kesalahan tata bahasa dalam penulisan laporan. Tujuan dilakukannya Penelitian ini adalah untuk melihat adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan rotasi kerja pada pegawai kantor BKKBN Sumatra Utara. Subjek penelitian ini yaitu pegawai kantor BKKBN yang sudah pernah melakukan rotasi kerja dengan jumlah 30 orang menggunakan teknik total sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert menggunakan variabel kinerja pegawai dan variabel rotasi kerja dengan menggunakan analisis korelasi product moment, penelitian ini memperoleh hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja dengan rotasi kerja dengan nilai korelasi 0,544 dengan dengan signifikansi sebesar 0,002.

Kata Kunci : Kinerja, Rotasi kerja

ABSTRACT

BKKBN or The Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional is tasked with controlling the population through population and family planning programs. Every organization needs managed human resources. One form of human resource management is rotation. Through job rotation, it encourages the development of employee potential, which is related to improvement of employee performance. The author observes that there are vacant positions due to job rotation, which leads to a decline in employee performance. As a result, the remaining employees have to take over the tasks, causing an increase workload. This sustainability causes a decline in employee performance, such a decrease in employee concentration, resulting in many grammatical errors in report writing. This research aims to examine the relationship between employee performance and job rotation among employees at the BKKBN office in North Sumatra. The subjects in this study are BKKBN office employees who have undergone job rotation, totaling 30 people, using the total sampling technique. Data collection was conducted using Likert scale questionnaire with employee performance variables and job rotation variables, employing product moment correlation analysis. This study found a positive and significant relationship between performance and job rotation, with correlation value of 0.544 and significance level of 0.002.

Keywords : Employee performance, Job rotation

Disubmit:

Info Artikel :
Direview:

Diterima :

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang dikelola. Rotasi pekerjaan adalah satu diantaranya kerangka manajemen tenaga kerja atau SDM. Unsur manajemen tenaga kerja adalah pekerja atau pegawai suatu perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja atau pekerja adalah penduduk usia kerja yang bersedia dan mampu bekerja serta melaksanakan tugas. Tenaga

kerja sama hal nya seperti faktor aset lainnya, adalah faktor produksi yang begitu penting bagi organisasi ataupun instansi mana pun. (Larissa et al., 2023)

Pemberlakuan rotasi kerja pada suatu instansi, menjadikan pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan bertujuan untuk mendapatkan peluang karir yang lebih tinggi berdasarkan pengalaman yang diperoleh melalui rotasi kerja. Dilihat dari sudut pandang instansi, rotasi pegawai akan mendorong perkembangan potensi pegawai sehingga berhubungan dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai. (Ngatimun, 2023). Menurut Erikson dan Ortega (dalam Rohmah, 2020), ada tiga teori mengenai rotasi kerja. Pertama, pegawai yang melakukan rotasi kerja memperoleh pengalaman yang lebih luas. Semakin banyak pegawai yang melakukan rotasi kerja, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan. Teori kedua adalah organisasi belajar dari serta mengamati karyawannya. Semakin sering pegawai melakukan rotasi kerja, semakin baik organisasi dalam menemukan pekerjaan yang cocok dan terbaik untuk pegawai. teori ketiga dan yang terakhir adalah rotasi kerja yang teratur dan berdasarkan pertimbangan yang matang dapat menjaga kinerja pegawai karena rotasi kerja dapat mengurangi atau menghilangkan kebosanan, kelelahan, serta kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton.

BKKBN yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggungjawab langsung kepada presiden melalui Menteri Kesehatan. Hal ini didasarkan dengan keputusan Presiden dan tujuan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan kependudukan dan fungsi keluarga melalui program pengendalian kependudukan dan keluarga berencana. (BKKBN, 2020). Melalui observasi dan wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis di BKKBN Sumatera Utara, diketahui bahwa berkurangnya sumber daya manusia di beberapa divisi sehingga mengakibatkan terjadinya kekosongan jabatan di beberapa divisi di BKKBN Sumatera Utara yang disebabkan oleh rotasi kerja. Karena kurangnya sumber daya yang tersedia, anggota tim yang tersisa perlu mengambil tugas tambahan dari posisi yang lowong. Hal ini menyebabkan peningkatan beban kerja bagi pegawai yang tersisa. Meningkatnya beban kerja ini, menyebabkan pegawai menjadi sering pulang larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa lelah dan sering sakit kepala. Keberlanjutan situasi ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk. Ketika pegawai kelelahan karena mengambil tugas dari posisi yang lowong, pegawai tidak lagi mampu memberikan kualitas kerja yang sama baiknya seperti sebelumnya. Pegawai kehilangan konsentrasi saat bekerja dan menjadikan lebih banyaknya kesalahan tata bahasa saat menyelesaikan pekerjaan. Kesalahan tata bahasa seperti ini mengharuskan pegawai meninjau kembali tugas yang mereka lakukan, sehingga menyita waktu kerja yang lebih lama.

Hubungan kinerja pegawai dengan rotasi kerja bergantung pada pelaksanaan dan konteks rotasi pekerjaan. Rotasi kerja dilakukan untuk menyeimbangkan beban kerja pegawai, mengurangi rasa bosan dalam bekerja, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, meningkatkan hubungan komunikasi didalam instansi, dan memaksimalkan performa pegawai dalam bekerja. Namun rotasi pekerjaan tanpa perencanaan yang matang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, rotasi pekerjaan yang terencana dapat meningkatkan kinerja pegawai, divisi serta instansi. (Kholid, 2020)

Beberapa penelitian terkait rotasi kerja dan kinerja diberbagai instansi telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Salah satu studi yang releban adalah penelitian Muakhor (2017) yang berjudul “hubungan rotasi kerja dengan stress dan kinerja perawat dirumah sakit islam Banjarnegara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara rotasi kerja dan stress, serta hubungan anatar rotasi kerja dan kinerja perawat dirumah sakit tersebut. Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya hubungan antara rotasi kerja dan kinerja perawat dirumah sakit islam banjarnegawa. Selain itu, Adilla & Budiono (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan”. Penelitian ini meneliti dampak rotasi kerja di kantor pemerintahan kota surabaya terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hasilnya didapat bahwa rotasi kerja yang dilakukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja para pemangku kepentingan yang terlibat memegang keberhasilan suatu organisasi. karenanya untuk menilai kinerja dan performa sumber daya manusia yang memegang jabatan yang terlibat secara obyektif, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja pada setiap divisi dalam suatu instansi. (Dalimunthe et al., 2020). Kinerja pegawai mengacu pada aktivitas terkait yang diharapkan dari pegawai dan seberapa baik aktivitas tersebut dilakukan. Menurut Suryam Dora (2017), Ketika pegawai melakukan rutinitas yang monoton setiap hari atau terus melakukan tugas tugas yang sama secara terus menerus, dapat menyebabkan pegawai kehilangan antusiasmenya terhadap tugas sehingga menyebabkan kinerjanya yang memburuk. Kinerja yang buruk dapat berdampak buruk bagi instansi. Merekrut pegawai yang cocok pada posisi serta jabatan yang sesuai mempunyai dampak positif terhadap perusahaan dan instansi. Disisi lain, penempatan pegawai yang tidak tepat berdampak negatif pada instansi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, kebijakan pengelola sumber daya manusia khususnya terkait rotasi kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan instansi dan pegawai

Menurut Richard (dalam Marlius & Sholihat, 2022) menyatakan kinerja adalah kemampuan suatu perusahaan atau instansi dalam memanfaatkan tenaga kerjanya untuk mencapai target agar berhasil dan berjalan optimal. Kinerja pegawai atau hasil kerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan masalah tersendiri karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang bervariasi untuk menyelesaikan *jobdescnya*.

Menurut Kasmir (dalam Jane, 2023) Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja anggotanya. Dengan demikian, kinerja pegawai yang menyuguhkan kontribusi positif terhadap optimalisasi kinerja instansi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan dengan jangka waktu tertentu.

Penelitian ini menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel independen dan variabel rotasi kerja sebagai variabel dependen. Menurut Eriksson & Ortega, (2006), rotasi pekerjaan merupakan mekanisme yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan. Hal ini mencakup program yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai pengalaman, serta rotasi jabatan dan tugas. Semakin banyak karyawan yang dirotasi, semakin banyak pula yang dapat mereka pelajari. Eriksson & Ortega, (2006) juga menyebutkan aspek praktik rotasi kerja yang dijadikan indikator dalam penelitian tersebut, aspek aspek diberlakukannya rotasi kerja disebutkan sebagai berikut;

- Ukuran perusahaan
Aspek ukuran perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah besar kecilnya suatu instansi yang dilihat melalui banyaknya sumber daya manusia, total aset dan aktivitas instansi.
- Tingkat kepercayaan
Dalam bekerjanya pegawai harus saling berkomunikasi untuk mencapai tujuan instansi. Selama proses ini, karyawan diharapkan untuk menghormati dan mempercayai satu sama lain serta membangun hubungan saling percaya yang kuat.
- Pelatihan karyawan
Pelatihan pekerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang memungkinkan pekerja memperoleh pengetahuan teknis dan mengembangkan keterampilan yang konsisten dengan tujuan instansi melalui langkah langkah yang sistematis dan terencana.
- Kemampuan yang memadai
Kemampuan serta kompetensi kerja pegawai merupakan proses kerja yang membekali pegawai dengan kemampuan memahami dan melaksanakan aktivitas agar berhasil memenuhi harapan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (dalam Siagian, 2018), kinerja pegawai merupakan ukuran kinerja optimal yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah perilaku aktual setiap pegawai atau departemen yang dikatakan dalam bentuk hasil kerja. Robbins (dalam Siagian, 2018) juga mengemukakan aspek kinerja yang selanjutnya digunakan untuk indikator kinerja pada kajian ini. Berikut ini adalah aspek aspek kinerja yang peneliti gunakan dalam penelitian ini;

- Aspek kualitas
kualitas kinerja diukur dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan, berdasarkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pekerja serta kesempurnaan pelaksanaan tugas.
- Aspek kuantitas
Kuantitas kerja berarti suatu besaran yang diukur dalam bentuk produksi dan dinyatakan dalam satuan kegiatan atau siklus kerja yang sudah diselesaikan
- Aspek Ketepatan Waktu
Aspek selanjutnya adalah ketepatan waktu, yaitu pekerjaan yang selesai pada waktu yang sudah ditentukan guna mengkoordinasikan hasil pekerjaan sehingga mengedepankan efisiensi waktu yang digunakan
- Efektivitas
efektivitas kinerja setiap pegawai atau divisi dalam penggunaan sumber daya kinerja Merupakan sejauh mana sumber daya suatu instansi termasuk energi yang digunakan, sumber daya yang disediakan, fasilitas yang tersedia, dan bahan pokok yang diharapkan dapat digunakan secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja instansi.
- Kemandirian.
kemandirian mengacu pada sejauh mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Independensi juga merupakan tingkat dimana pegawai melaksanakan tugasnya kepada instansi dan bertanggung jawab terhadap jabatannya.

Tujuan dilakukannya kajian atau penelitian ini adalah untuk memahami dan menyelidiki hubungan kinerja dengan rotasi kerja pada BKKBN Prov. Provinsi Sumatera Utara. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah semoga mampu memberikan informasi dan gagasan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan psikologi organisasi, dan semoga para peneliti selanjutnya khususnya yang mempelajari kinerja rotasi dapat bermanfaat sebagai acuan sekaligus referensi penelitian selanjutnya. Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah untuk mengorganisasi tambahan informasi dan masukan ketika mempertimbangkan permasalahan terkait kinerja pegawai, khususnya rotasi kerja dan kinerja pegawai di BKKBN Prov. Sumatera Utara.

2. METODE

Lokasi dilakukannya penelitian ini adalah di BKKBN Prov. Sumatera Utara, Pulo Brayan Darat, Kota Medan, Sumatera Utara. Karakteristik metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif guna memahami hubungan kinerja pegawai dengan rotasi kerja di BKKBN Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif biasanya digunakan oleh peneliti untuk mempelajari suatu populasi atau sampel penelitian tertentu dengan menggunakan analisis data statistik dan mengikuti filosofi positivisme, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam sebuah kajian ataupun penelitian. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan mengetahui hubungan kinerja pegawai dengan rotasi kerja di BKKBN atau Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatra Utara.

Menurut Sugiyono (2021), atribut, jenis, serta *value* dari suatu objek serta aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan digunakan untuk kesimpulan peneliti adalah definisi operasional dari variabel penelitian. Faktor-faktor berikut termasuk dalam studi ini:

- a. Variabel independen (kinerja): kinerja adalah hasil dari suatu proses kegiatan yang ditampilkan oleh masing masing divisi atau individu di dalam organisasi yang dibuktikan dengan hasil kerja. Pengukuran hasil kerja dari tindakan karyawan, dievaluasi dalam periode waktu tertentu untuk memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan dengan cara yang maksimal untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja instansi akan menderita dan menjadi tidak produktif jika kinerja pegawai di bawah standar. Di sisi lain, organisasi berfungsi lebih baik dan lebih produktif ketika kinerja pegawai meningkat.

- b. Variabel dependen (rotasi pekerjaan): Rotasi pekerjaan didefinisikan sebagai proses di mana sebuah organisasi melakukan peralihan pegawai dari satu posisi ke posisi lain untuk meningkatkan produktivitas, mengisi posisi yang kosong, mengembangkan keterampilan, dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk belajar dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang posisi lain di departemen yang berbeda dalam organisasi. Ini juga memperluas pemahaman mereka tentang profesionalisme kerja.

Populasi adalah suatu bidang spekulasi yang mencakup hal hal yang mempunyai sifat atau karakteristik yang ditentukan kemudian telah diidentifikasi oleh peneliti dan dapat diselidiki lebih lanjut untuk menarik kesimpulan Sugiyono, (2021). Oleh karena itu, populasi penelitian ini meliputi seluruh pekerja kantor BKKBN yang sudah melakukan program rotasi kerja sebanyak 30 orang. Sampel mewakili keseluruhan populasi dan merupakan sebagian kecil yang mewakili karakteristik populasi. Menurut Sugiyono, (2021) penulis menggunakan metode total sampling, yaitu metode penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel pada penelitian. penelitian ini menggunakan sampel adalah para pegawai kantor BKKBN yang sudah melakukan rotasi kerja berjumlah sebanyak 30 orang.

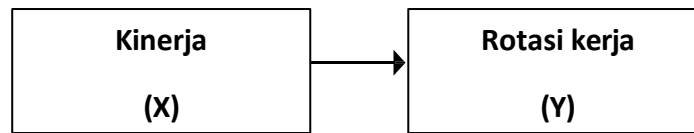
Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, menggunakan dua metode pengumpulan data, Peneliti melakukan observasi langsung untuk mengamati keadaan BKKBN itu sendiri dan memahami gambaran perusahaan. Secara bersamaan, metode wawancara semi terstruktur juga digunakan untuk mengumpulkan keterangan yang diambil responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Menganalisis informasi serta data yang dikumpulkan memerlukan pendekatan yang berbeda.

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data untuk mendapatkan data terkait pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan teknik scaling. Teknik scaling dalam penelitian ini adalah skala likert yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono, (2021) skala likert digunakan untuk mengukur perilaku, pemikir, dan persepsi seseorang atau kelompok obyek penelitian mengenai peristiwa sosial. Survei adalah metode pengumpulan data yang menanyakan serangkaian pertanyaan deskriptif kepada objek penelitian.

Skala Likert merupakan metode penskalaan untuk mengukur pernyataan perilaku yang menggunakan distribusi responden untuk menetapkan nilai skala. Skala sikap dalam penelitian ini dibagi menjadi empat pilihan jawaban yaitu skala “sangat setuju” (SS), skala “setuju” (S), dan skala “tidak setuju” (TS), skala Sangat Tidak Setuju (STS). Peringkat item positif adalah sebagai berikut: poin 4 mewakili skala “sangat setuju” (SS), poin 3 mewakili skala “setuju” (S), poin 2 mewakili “tidak setuju” (TS), poin 1 mewakili skala “sangat tidak setuju” (STS). Mengenai item yang negatif, peringkatnya adalah poin 1 mewakili skala “sangat setuju” (SS), poin 2 mewakili skala “setuju” (S), poin 3 mewakili skala “tidak setuju” (TS), dan poin 4 mewakili skala “sangat tidak setuju” (STS).

Data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dilakukan beberapa uji. peneliti melakukan uji validiti dan reliabiliti terhadap kuesioner yang digunakan untuk memastikan kuesioner tersebut akurat dan reliabel. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji normaliti untuk mengetahui data survei berdistribusi normal serta memiliki kurva normal, dan uji linieritas untuk menentukan apakah data variabel kinerja memiliki hubungan linier dengan data variabel rotasi kerja. Kemudian dilanjut dengan Analisis korelasi *product moment* menggunakan rumus *alpha cronbach's* digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel yang menjadi fokus penelitian ini.

Kerangka konseptual penelitian ini terdiri dari kinerja sebagai variabel bebas (X) dan rotasi kerja sebagai variabel terikat (Y). konsep ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. kerangka konseptual

Berdasarkan penjelasan gambar kerangka konseptual diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu adanya hubungan kinerja pegawai terhadap rotasi kerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Prov. Sumut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Survei dilakukan pada tanggal 9 Juli 2024 di BKKBN Prov. Sumatra Utara terhadap total 30 responden yang sebelumnya telah menjalani rotasi kerja. Penarikan kembali instrumen pengukuran penelitian yang terdiri dari 30 kuesioner kemudian dilakukan pada tanggal 22 Juli 2024. Selanjutnya peneliti melakukan penskalaan terhadap skala yang telah dikumpulkan untuk pengelolaan data. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai karena sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 30 karyawan. Menurut Hadi (dalam El Akmal et al., 2020), tes yang digunakan adalah alat ukur yang mana data survei terlebih dahulu dibagikan kepada responden, kemudian data tersebut segera digunakan dan dianalisis.

Setelah mengumpulkan data survei dari 30 responden, peneliti mengevaluasi kedua skala yang diteliti. Pertama, peneliti membuat penilaian menggunakan skor yang ditentukan oleh pernyataan positif dan negatif (*favorable* dan *unfavorable*). Skor tersebut dimasukkan ke dalam tabel data menggunakan aplikasi Microsoft Excel sehingga menghasilkan skor total untuk skala kinerja (X) dan skala rotasi pekerjaan (Y). Setelah menerima data penelitian, peneliti menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Program for the Social Sciences*) versi 26.0 untuk Windows untuk mengetahui validiti dan reliabiliti kedua skala.

1). Hasil Uji Validitas Variabel dan Reliabilitas Variabel

a. Uji validitas dan reliabilitas skala kinerja pegawai

Uji Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26 *for windows*. Penentuan validitas butir aitem yang valid memiliki nilai koefisisensi $> 0,361$ dan sebaliknya butir aitem dikatakan tidak valid memiliki nilai koefisiensi $< 0,361$. Berdasarkan uji validitas skala kinerja pegawai terdapat 3 aitem pernyataan yang dikatakan gugur dan sebanyak 41 aitem pernyataan yang dikatakan valid dari 44 butir aitem pernyataan skala kinerja pegawai. hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa skala kinerja pegawai ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur skala kinerja pegawai.

Tabel 1
Tabel

Aspek kinerja	Nomor butir			
	Butir aitem	Jumlah	Butir gugur	Jumlah
1. Aspek kualitas	2,5,6,9,13,18,24,27,30,33,36,37	12	-	-
2. Aspek Kuantitas	4,11,15,16,22,34,38	7	20	1
3. Ketepatan waktu	1,3,7,8,29,39,42,43	8	-	-
4. Efektivitas	12,21,25,40,41,44	6	26,28	2
5. Kemandirian	10,14,17,19,23,31,32,35	7	-	-
Total		41		3
		44 aitem		

distribusi penyebaran aitem skala kinerja pegawai

Menurut Sugiyono, (2021) Reliabilitas suatu alat ukur dapat dinilai dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1 dimana semakin mendekati angka 1 maka alat ukur tersebut dikatakan semakin reliabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas skala kinerja pegawai

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of items
0,920	41

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* skala kinerja pegawai menunjukan diperolehnya nilai sebesar 0,920 yang memiliki arti bahwa sebanyak 41 butir aitem pertanyaan yang dinyatakan reliabel.

b. Uji validitas dan reliabilitas skala rotasi kerja

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 26.0 untuk windows. Penentuan validitas butir aitem yang dikatakan valid memiliki nilai koefisisensi $> 0,361$ sebaliknya butir aitem dikatakan tidak valid jika memiliki nilai koefisiensi $< 0,361$. Berdasarkan hasil uji validitas skala rotasi kerja terdapat 4 butir pernyataan yang dikatakan gugur dan 28 butir pernyataan yang dikatakan valid dari 32 aitem pernyataan. Diperoleh hasil yang dapat dinyatakan bahwa skala rotasi kerja ini valid.

Tabel 3 . distribusi penyebaran aitem skala rotasi kerja

Aspek Rotasi Kerja	Nomor butir			
	Butir aitem	Jumlah	Butir gugur	Jumlah
1. ukuran perusahaan	1,20,28,29,31,32	6	18,22	2
2. tingkat kepercayaan	2,10,12,17,21,27,30	7	16	1
3. pelatihan karyawan	4,9,14,15,23,25	7	3	1
4. kemampuan yang memadai	5,6,7,8,13,19,24,26	8	-	-
Total		28		4

Menurut Sugiyono, (2021) Reliabilitas suatu alat ukur dapat dinilai dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1 dimana semakin mendekati angka 1 maka alat ukur tersebut dikatakan lebih reliabel.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas skala rotasi kerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of items
0,889	28

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach* didapatkan hasil sebesar 0,889 yang memiliki arti bahwa sebanyak 28 butir aitem pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat di percaya.

2). Uji Normalitas Variabel

Uji normalitas pada study ini dianalisis dengan menggunakan uji normalitas dengan teknik Shapiro-Wilk. Uji normalitas teknik Shapiro-Wilk yang digunakan untuk sampel < 50 responden dengan nilai sig lebih besar nilainya dari 0,05. Sebaliknya digunakan bila nilai Sig lebih kecil nilainya dari 0,05. maka disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. hasil uji normalitas skala kinerja pegawai dan rotasi kerja

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA_PEGAWAI	.124	30	.200*	.963	30	.372
ROTASI_KERJA	.091	30	.200*	.979	30	.790

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai df (derajat kebebasan) untuk kinerja pegawai adalah 30 dan untuk rotasi kerja adalah 30, artinya jumlah sampel penelitian untuk variabel yang diteliti < 50 responden, disimpulkan bahwa penggunaan teknik Shapiro-Wilk sesuai untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini. Selanjutnya diketahui bahwa nilai sig untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,372 dan nilai sig untuk variabel rotasi kerja adalah sebesar 0,790. Karena nilai sig dari kedua variabel lebih besar daripada 0,05 berdasarkan kriteria keputusan uji distribusi normal teknik Shapiro-Wilk, maka disimpulkan bahwa data alat ukur dari skala kinerja pegawai dan skala rotasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

3). Hasil Analisis Linearitas Variabel

Analisis Linieritas digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas yaitu kinerja pegawai dan variabel terikat yaitu rotasi kerja dalam penelitian ini dapat dianalisis secara berkorelasi. Berdasarkan hasil analisis linieritas diperoleh hasil untuk kedua variabel adalah linier. artinya hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier kepada variabel rotasi kerja. Hubungan linier tersebut dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 6. hasil uji linieritas skala kinerja pegawai dan rotasi kerja

Linieritas	F	Sig	Keterangan
X-Y	0,522	0,888	Linier

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0,888 > 0,05$ maka peneliti menyimpulkan data dari skala kinerja pegawai dan skala rotasi kerja memiliki hubungan yang linear.

4). Hasil Uji Analisis Korelasional

Tujuan dilakukannya analisis korelasional menggunakan *Product Moment* sebagai salah satu uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel Kinerja pegawai dan Variabel Rotasi Kerja. Analisis korelasional *Product Moment* antara kedua variabel dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 5. hasil analisis korelasional skala kinerja pegawai dan rotasi kerja

Analisis	Koefisiensi (rxy)	Koefisien determinat (r ²)	Signifikansi	Bobot Efektif%	Keterangan
x-y	0,544	0,296	0,002	29,6	s

Berdasarkan tabel hasil dari analisis korelasional dengan menggunakan *preason product moment*, ditemukan bahwa ada korelasional signifikan antara kinerja karyawan dan rotasi kerja, oleh karena itu, semakin tinggi nilai kinerja pegawai, semakin tinggi nilai rotasi kerja yang dilakukan, dan sebaliknya, semakin rendah nilai kinerja pegawai, semakin rendah nilai rotasi kerja yang dilakukan. Hipotesis yang diajukan dapat diterima karena nilai korelasi pearson senilai 0,544 menunjukkan hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dan rotasi kerja. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki korelasi dengan rotasi kerja sebesar 29,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih ada 70,4% hubungan dengan faktor lain dan rotasi kerja yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

5). Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik

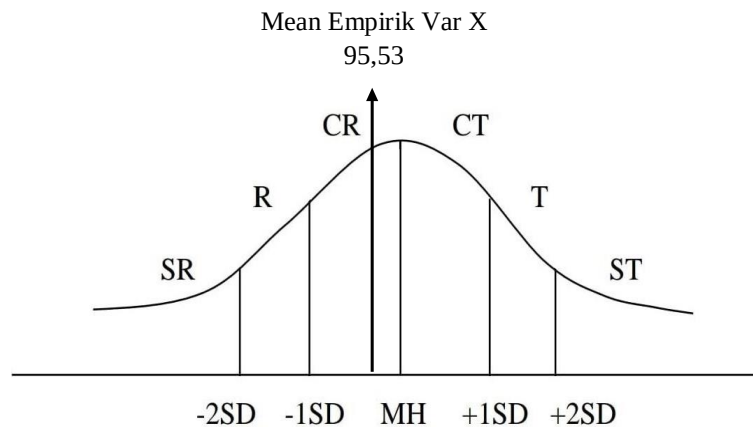
Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai dan rotasi kerja di BKKBN Prov. Sumatera Utara, maka, perlu dilakukan perbandingan anatara nilai rerata empirik dan rerata hipotetik, dengan mempertimbangkan nilai standar deviasi dari kedua variabel

Dilihat berdasarkan besar kecilnya nilai Standar Deviasi masing masing variabel, jika rata rata/mean hipotetik lebih kecil dari nilai rerata/mean empirik, jika selisihnya melebihi dari nilai Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut dikatakan tergolong tinggi. Sementara jika nilai rerata/mean hipotetik lebih besar dari nilai rerata/mean empirik, dengan selisih yang melebihi dari nilai Standar Deviasi, kemudian dinyatakan bahwa variabel tersebut dikatakan tergolong rendah. Kemudian, jika nilai rerata/mean hipotetik dengan nilai rerata empirik tidak melebihi nilai dari bilangan standar deviasi maka Variabel tersebut dikatakan tergolong sedang.

Tabel 4.15. Perhitungan nilai rata rata hipotetik dan nilai rata rata empirik

Variabel	SD	Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kinerja Pegawai	14,64	102,5	95,53	Kinerja pegawai cenderung rendah
Rotasi Kerja	9,78	70	67,63	Rotasi kerja cenderung rendah

Dengan membandingkan antara masing masing nilai mean/rerata masing masing variabel, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BKKBN Prov. Sumatra Utara tergolong cenderung rendah karena mean hipotik senilai 102,5 dan mean empirik senilai 95,53 dengan nilai SD sebesar 14,64 dan rotasi kerja BKKBN Prov. Sumatra Utara tergolong cenderung rendah karena mean hipotik senilai 70 dan mean empirik senilai 67,63 dengan nilai SD sebesar 9,78.



Gambar 2. kurva kinerja pegawai

Keterangan :

SR = Mean empirik dengan nilai kurang dari 61,5 dinyatakan tergolong sangat rendah

R = Mean empirik dengan nilai diantara 61,5 sampai dengan 82 dinyatakan tergolong rendah

CR = Mean empirik dengan nilai diantara 82 sampai dengan 102,5 dinyatakan tergolong cenderung rendah

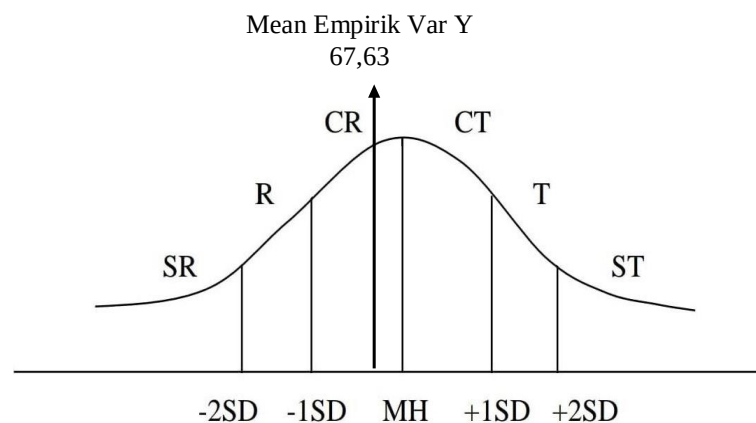
CT = Mean empirik dengan nilai diantara 102,5 sampai dengan 123 dinyatakan tergolong cenderung tinggi

T = Mean empirik dengan nilai 123 sampai dengan 143,5 dinyatakan tergolong tinggi

ST = Mean empirik dengan nilai diatas 143,5 tergolong sangat tinggi

MH = Mean Hipotetik

SD = Standar Deviasi



Gambar 3. kurva rotasi kerja

Keterangan :

SR = Mean empirik dengan nilai kurang dari 42 dinyatakan tergolong sangat rendah

R = Mean empirik dengan nilai diantara 42 sampai dengan 56 dinyatakan tergolong rendah

CR = Mean empirik dengan nilai diantara 56 sampai dengan 70 dinyatakan tergolong cenderung rendah

CT = Mean empirik dengan nilai diantara 70 sampai dengan 84 dinyatakan tergolong cenderung tinggi

T = Mean empirik dengan nilai 84 sampai dengan 98 dinyatakan tergolong tinggi

ST = Mean empirik dengan nilai diatas 98 tergolong sangat tinggi

MH = Mean Hipotetik

SD = Standar Deviasi

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil evaluasi korelasional product moment, terungkap bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan antara kinerja pegawai dan rotasi kerja di BKKBN Prov. Sumatera Utara. ini berarti semakin tinggi nilai kinerja pegawai, semakin tinggi pula nilai rotasi kerja yang dilakukan. Begitu pula sebaliknya, jika nilai kinerja pegawai rendah maka nilai rotasi kerja yang dilakukan juga semakin rendah. Hasil ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation yang ditunjukkan senilai 0,544 dengan sig 0,002 maka nilai tersebut disimpulkan hubungan antara kinerja pegawai dan rotasi kerja cukup kuat. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan sebesar 29,6% dengan rotasi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat hubungan sebesar 70,4% antara rotasi pekerjaan dan faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Jafri Pramesti dan Soedarmanto (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT”. Indoline incomeKita”. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pada PT Indoline IncomeKita, variabel rotasi pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel rotasi kerja sebesar 4,021 dan nilai t signifikan sebesar 4,022 memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel “Rotasi Kerja” mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel “Kinerja Pegawai”.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi ketika peneliti melakukan observasi dan wawancara di tempat penelitian, diketahui dari beberapa pegawai yang peneliti wawancarai bahwa berkurangnya sumber daya manusia dalam divisi yang berakibat kekosongan jabatan pada beberapa divisi di BKKBN Sumatra Utara, kekosongan jabatan tersebut terjadi karena salah satu pegawai menggantikan posisi jabatan pegawai lain karena melakukan rotasi kerja dan menggantikan pegawai yang pensiun. Hal tersebut mengakibatkan pegawai yang tersisa harus mengambil beban kerja dari posisi yang kosong sehingga menyebabkan kelelahan secara fisik pada pegawai sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Hubungan langsung dari rotasi kerja adalah meningkatkan profesionalitas pegawai. Dengan memanfaatkan rotasi kerja, pegawai akan memperoleh pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan baru yang terkait dengan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Namun, jika rotasi kerja yang dilakukan tidak didasari oleh kompetensi dan keterampilan pegawai, hal itu dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktifitas pegawai. Menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai dapat memberikan dampak positif bagi intansi dan perusahaan. Namun, jika pegawai tidak ditempatkan pada pekerjaan yang tepat maka akan berdampak buruk

bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung dengan Wispandono (dalam Rohmah, 2020) rotasi pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan pegawai dalam melakukan berbagai tugas, pegawai berpindah pindah posisi jabatan selama periode waktu tertentu, memperoleh pengetahuan tentang berbagai posisi jabatan organisasi dan mempraktikkan keterampilan manajerial.

4. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

- Adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja pegawai dengan rotasi kerja. maksudnya semakin tinggi kinerja pegawai kantor BKKBN di Sumatera Utara, maka semakin tinggi pula rotasi kerja yang dilakukan di kantor BKKBN di Sumatera Utara, dan sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai kantor BKKBN di Sumatera Utara, berarti rotasi kerja yang dilakukan di kantor BKKBN Sumut semakin rendah. Hasil tersebut didukung dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,544 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan rotasi pekerjaan sangat kuat. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan diterima.
- Kinerja pegawai mempunyai hubungan sebesar 29,6% dengan rotasi pekerjaan. Artinya, masih terdapat hubungan sebesar 70,4% antara rotasi pekerjaan dengan faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.
- Kinerja Pegawai pada BKKBN Prov. Sumatra Utara tergolong cenderung rendah karena mean hipotik senilai 102,5 dan mean empirik senilai 95,53 dengan nilai SD sebesar 14,64
- Rotasi kerja yang dijalankan di BKKBN Prov. Sumatra Utara cenderung rendah karena mean hipotik senilai 70 dan mean empirik senilai 67,63 nilai SD sebesar 9,78

B. Saran

1. Saran untuk kantor BKKBN Sumatra Utara

Bagi kantor BKKBN Sumatra Utara, berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa rotasi kerja yang dilakukan di kantor BKKBN Sumatra Utara tergolong cenderung rendah, hal tersebut diharapkan agar pihak BKKBN Sumatra Utara agar dapat meningkatkan kualitas rotasi kerja yang dilakukan dengan memberikan ataupun menyarankan pelatihan untuk pegawai dalam mempersiapkan rotasi kerja, dan menempatkan pegawai yang cocok untuk mengisi posisi yang sesuai dan kemampuan yang sesuai untuk pegawai.

2. Saran untuk pegawai

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai BKKBN Sumatra Utara tergolong cenderung rendah, hal tersebut diharapkan agar karyawan terus belajar dan mengasah kemampuan selama rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja individual, kinerja divisi, serta memberikan inovasi kepada BKKBN Sumatra Utara.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat sejumlah kekurangan. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan kualitas, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan rotasi kerja, serta diharapkan dapat melakukan studi yang lebih komprehensif dengan menambah faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini seperti aspek alih tugas produktif dan alih tugas atas permintaan sendiri.

REFERENSI

- [1] Adilla;, S., & Budiono. (2022). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi dengan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- [2] BKKBN. (2020). PANDUAN SATUAN TUGAS PERCEPATAN PENURUNAN STUNTING. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2),
- [3] Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*
- [4] El Akmal, M., Sirait, C., Agrifina Sinaga, T., Ulina, F., Restiani, D., & Sari, N. (2020). Gambaran perilaku faking pada kegiatan wawancara kerja. *Jurnal Psikologi*
- [5] Eriksson, T., & Ortega, J. (2006). The adoption of job rotation: Testing the theories. *Industrial and Labor Relations Review*
- [6] JANE, F. P. (2023). PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU. *Journal of Engineering Research*.
- [7] Kholid, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reza Perkasa pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). Stie Pgri Dewantara Jombang*.
- [8] Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT . X Di Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*
- [9] Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*
- [10] Muakhor, A. (2017). Hubungan rotasi dengan stres dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarnegara . (Digital collection of academic papers , undergraduate thesis & research). (*Digital Collection of Academic Papers , Undergraduate Thesis & Research*). Universitas Harapan Bangsa.
- [11] Ngatimun, N. (2023). The Effect of Job Rotation on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*
- [12] Pramesti, N. J. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*,
- [13] Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
- [14] Siagian, L. &. (2018). "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner."
- [15] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- [16] Suryam Dora, D. (2017). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN. *Universitas Muhammadiyah Surakarta: Fakultas Psikologi>psikologi*.