

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
EFEKTIVITAS ROTASI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Nanda Purwantini
190910343**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
EFEKTIVITAS ROTASI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Nanda Purwantini
190910343**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Purwantini
NPM : 190910343
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN EFEKTIVITAS ROTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Juli 2023



Nanda Purwantini

190910343

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
EFEKTIVITAS ROTASI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Nanda Purwantini
190910343**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 28 Juli 2023



Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam. Metode dalam Penelitian ini mengaplikasikan teknik kuantitatif dengan alat statistik di SPSS 26 dalam bentuk asosiatif (kasual) dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Batam sebanyak 140 responden dengan menggunakan *probability sampling* dan teknik slovin sebagai penentuan sampel menjadi 104 responden. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisiensi determinasi (R^2). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan berpengaruh sebesar 66,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,3% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Efektivitas Rotasi Jabatan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Research conducted to see the effect of motivation, work discipline, and effectiveness of position rotation on the performance of Batam City Transportation Agency employees. The method in this study uses quantitative methods with SPSS 26 statistical tools in associative (casual) form by distributing questionnaires to obtain data. The population in this study was employees working at the Batam City Transportation Office as many as 140 respondents using *probability sampling* and the slovin technique as a sample determination to 104 respondents. Data quality testing using validity tests and reliability tests, classical assumption testing using normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests and influence tests using multiple linear regression analysis and determination coefficient analysis (R^2). Next for hypothesis testing using t test and f test. From the results of this study shows that motivation, work discipline, and the effectiveness of position rotation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance. The results of the coefficient of determination test (R^2) showed that motivation, work discipline, and the effectiveness of position rotation had an effect of 66.7% on employee performance, while the remaining 33.3% was influenced by other variables outside this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Effectiveness of Position Rotation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
6. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan tiada henti;
7. Rekan yang selalu memberikan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Dewa Putranda, Sintia Yonita dan Tyia Santi;
8. Seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 29 Juli 2023



Nanda Purwantini



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	15
1.6.1 Manfaat Teoritis	15
1.6.2 Manfaat Praktis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17	
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Motivasi	17
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	18
2.1.1.3 Indikator Motivasi.....	20
2.1.2 Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.3 Efektivitas Rotasi Jabatan	24
2.1.3.1 Pengertian Rotasi Jabatan	24
2.1.3.2 Jenis-Jenis Rotasi Jabatan	25
2.1.3.3 Indikator Efektivitas Rotasi Jabatan.....	26
2.1.4 Kinerja Pegawai	26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	26
2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
2.4 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Sifat Penelitian	39

3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1	Tempat Penelitian.....	40
3.3.2	Periode Penelitian.....	40
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Sampel.....	41
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	41
3.4.3	Teknik Sampling	42
3.5	Sumber Data.....	42
3.5.1	Data Primer	42
3.5.2	Data Sekunder	42
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7.1	Variabel Dependen.....	43
3.7.2	Variabel Independen	44
3.8	Metode Analisis Data	45
3.8.1	Analisis Deskriptif	45
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	46
3.8.2.1	Uji Validitas	46
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	47
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	48
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas.....	49
3.8.3.3	Uji Heteroskedasitas	49
3.8.4	Uji Pengaruh	49
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.9	Uji Hipotesis	51
3.9.1	Uji T (Parsial).....	51
3.9.2	Uji F (Simultan)	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.1.1	Jenis Kelamin Responden	53
4.1.2	Responden Berdasarkan Umur.....	53
4.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	55
4.2.1	Variabel Motivasi (X1)	56
4.2.2	Variabel Disiplin Kerja (X2).....	57
4.2.3	Variabel Efektivitas Rotasi Jabatan (X3).....	58
4.2.4	Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
4.3	Analisis Data	60
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1.1	Uji Validitas	60
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	63
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	64

4.3.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.3.2.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	66
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas.....	69
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.4	Uji Hipotesis.....	73
4.4.1	Uji T (Parsial).....	73
4.4.2	Uji F (Simultan).....	74
4.5	Pembahasan.....	76
4.5.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.5.3	Pengaruh Efektivitas Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	80
4.5.4	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Efektivitas Rotasi Jabatan.....	81
4.6	Implikasi Hasil Penelitian.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 85		
5.1	Simpulan.....	85
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA..... 87		
LAMPIRAN..... 89		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	67
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Data Diagram	68
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Periode Januari-Agustus 2022	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 Skala Likert.....	43
Tabel 3.3 Operasional Variabel	44
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Usia Responden	53
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	55
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden	56
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden	57
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden	58
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	69
Tabel 4.15 Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.17 Hasil Uji T	73
Tabel 4.18 Hasil Uji F	75

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	41
Rumus 3.2 Rentang skala	45
Rumus 3.3 Uji Validitas	47
Rumus 3.4 <i>Cronbach's alpha</i>	48
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	50
Rumus 3.6 Uji Koefisien (R^2_{adjusted}).....	50
Rumus 3.7 Uji Koefisien Determinasi.....	50
Rumus 3.8 Uji T (Parsial).....	51
Rumus 3.9 Uji F (Simultan)	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tetapi di dalam kehidupan yang serba teknologi ini manusia tidak dapat hidup bebas dengan alam dan lingkungannya, hidup selalu dikelilingi teknologi, organisasi dan sistem yang diciptakan sendiri. Oleh karena itu kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju dan menjalankan kegiatan baik di organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing- masing. Di era globalisasi seperti ini setiap oranisasi dituntut untuk memiliki SDM tinggi.

Kemajuan jaman era yang mendunia seperti sekarang bisa kita rasakan di setiap harinya bahkan mempengaruhi semua sektor kehidupan yang ada, tuntutan untuk bersaing di segala bidang organisasi atau perusahaan semakin banyak dan semakin meningkat, terutama pada bidang bisnis. Perkembangan zaman membutuhkan keahlian yang kian dituntut. Untuk saat ini sangat dibutuhkan cukup banyak orang yang hendak mendukung profesionalisme (Situmorang and Siagian 2022).

Organisasi harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari ketatnya persaingan yang ada di era globalisasi saat ini. Dengan cara ini, lembaga hierarkis diharapkan dapat mengembangkan lebih lanjut sistem untuk bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara untuk mencapai tujuan hierarkis adalah dengan memperluas kemampuan SDM asosiasi. Oleh karena itu, penting untuk membina SDM yang berkualitas dengan cara merawat dan memperlakukan pekerja yang benar karena manusia memiliki atribut yang beragam.

Konsistensi kinerja pegawai suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan organisasi. Kinerja pegawai sendiri mengacu pada bagaimana seorang pekerja berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik ia melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai yang tinggi sangat penting. Ini dapat dicapai dengan menjadi lebih sadar tentang apa yang dilakukan. (Kilvin and Siagian 2020).

Kinerja disini dijabarkan sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Setiap organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk pegawai, dengan harapan agar dapat beroperasi secara efisien. Menetapkan target atau standar kinerja sangat penting dilakukan karena kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim dan perusahaan atau

organisasi karena menciptakan kinerja terbaik bagi karyawan merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia, bahwasannya kinerja baik pegawai akan membawa perusahaan pada kinerja yang baik juga (Situmorang & Siagian, 2022). Hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai.

Pemberian motivasi kerja pada pegawai secara tepat merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Adanya motivasi yang merupakan serangkaian sikap dan juga nilai yang mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuannya (Siagian 2018).

Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga pada diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Dengan memahami peranan penting dari individu yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat organisasi dapat menciptakan pegawai yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui perwakilan yang bersemangat, organisasi dapat mencapai

tujuan mereka dengan lebih efektif karena pekerja akan dengan sengaja bekerja dengan jumlah input terbesar, bahkan tanpa manajemen dari atasan.

Motivasi biasa dibawa oleh faktor internal atau eksternal. Faktor ke dalam berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada di dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal memaknai kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh variabel internal yang dibatasi oleh manajer. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat dimotivasi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan prestasi dan pekerjaan yang bermakna serta uang dan keinginan akan kepuasan (Susilo, Jufrizen, and Khair 2023) . Dengan organisasi yang sehat dan motivasi kerja pegawai yang tinggi, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada kedisiplinan organisasi.

Kedisiplinan pada pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya. Jika sebuah organisasi memiliki pegawai tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi akan menjadi sulit dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya, organisasi dapat melakukan melalui berbagai cara seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pegawai kepada organisasi. Disiplin kerja sangat penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang pegawai atas kepekaan pegawai dalam mematuhi semua norma yang berlaku pada perusahaan atau organisasi (Hartono, T, & Siagian 2020).

Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak disiplin kerja. Rasa tidak disiplin akan memicu kejenuhan atau kebosanan di kalangan pegawai, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi itu tidak sehat. Lalu apa yang harus dilakukan oleh organisasi jika hal itu terjadi dan dialami oleh pegawai dari organisasi tersebut. Organisasi dalam hal ini menerapkan kebijakan efektivitas rotasi jabatan pegawai secara berkala.

Rotasi jabatan adalah berpindahnya kerja pada karyawan di suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum dan sesudah mengalami rotasi. Rotasi jabatan kerja ini dapat dilakukan oleh instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja hingga kinerja pegawai. Rotasi pekerjaan mendorong pegawai untuk memaksimalkan potensi mereka, mendapatkan pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kebosanan di perusahaan, dan menginformasikan kepada pegawai tentang peluang peningkatan karir. Penempatan pekerja pada landasan berporos atau biasa disebut rotasi dilakukan karena sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dapat menempatkan seseorang yang dapat memajukan organisasi atau organisasi meskipun ditempatkan di sembarang tempat (Cay and Setyo Arbian 2020). Hal ini juga dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Batam

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan Kota Batam berasal dari organisasi Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan LLAJ Kota Batam yang pada awalnya adalah merupakan bagian dari Kantor Wilayah V LLAJ Kepulauan Riau, namun seiring dengan perkembangan pembangunan Batam dan sejalan dengan pertumbuhan kendaraan yang cukup pesat, maka organisasi ini terus mengalami perubahan-perubahan sehingga akhirnya menjadi Dinas LLAJ Kota Batam.

Tahun 1982 ditempatkan beberapa staff Kantor Wilayah V LLAJ Kepulauan Riau secara bergiliran untuk melakukan fungsi LLAJ yaitu mengadakan pengujian kendaraan bermotor di Batam. Tahun 1984 menjadi Kantor Unit Pelaksanaan Teknis LLAJ, dengan diangkatnya pejabat melalui Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah IV Dirjen Perhubungan Darat Provinsi Riau Nomor 21- IIKW-IV1984 tanggal 04 Februari 1984, dimana Kepala Unit ini bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah LLAJ Kepulauan Riau di Tanjung Pinang. Tahun 1989 menjadi kantor LLAJ Kota Madya Batam dengan diangkatnya pejabat melalui Surat Nomor 30957PHB. Riau-89 tanggal 03 Juli 1989, dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Perhubungan Provinsi Riau di Pekanbaru.

Pada laporan kinerja Dinas Perhubungan Kota Batam, mengenai isu kinerja pegawai yang dihadapi oleh instansi ada beberapa isu kerja yang kurang optimal atau belum terlaksanakan, diantaranya pengoperasian *feeder* untuk mendukung *integrated transportation system* belum terlaksana, kemudian belum optimalnya pengujian kendaraan terhadap wajib uji kendaraan (kendaraan angkutan penumpang dan barang) serta belum optimalnya jumlah sarana dan prasarana perhubungan seperti halte, *traffic light*, rambu parkir, cermin tikungan, *display info*, zona selamat sekolah dan *zebra cross* untuk meningkatkan keselamatan berlalu lintas.

Mengenai motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian awal yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Batam menunjukkan beberapa fenomena yang menghambat motivasi kerja pegawai. Beberapa fenomena termasuk pegawai yang lebih suka bersantai daripada bekerja, pegawai yang mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, pegawai yang tidak berusaha memperbaiki kesalahan, dan pegawai yang kurang berusaha memperbaiki kesalahan. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak pada

kedisiplinan karyawan.

Penerapan disiplin kerja, merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan organisasi, dapat meningkatkan keyakinan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif. Untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pegawai harus menunjukkan kedisiplinan. Kedisiplinan pada Dinas Perhubungan Kota Batam dimana pada kenyataannya masih cukup banyak pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu atau dengan kata lain terlambat bahkan sengaja datang terlambat, pegawai yang sering alpa bahkan izin. Kemudian menunda tugas kantor dikarenakan terbiasa mengerjakan disaat waktu mepet, lalu ada beberapa dari pegawai tersebut melebihkan jam istirahat makan siang dengan alasan bahwa belum ada pekerjaan yang harus dikerjakan dan bahkan masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Berikut ini merupakan data absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.

Table 1.1 Data Absensi Pegawai Periode Januari - Agustus 2022

Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Batam pada Bulan Januari-Agustus 2022									
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				Terlambat	Kehadiran	Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	%	%	%
1	Januari	140	4	0	10	28	20%	90%	10%
2	Februari	140	6	2	13	39	28%	85%	15%
3	Maret	140	5	3	7	26	19%	89%	11%
4	April	140	6	4	11	42	30%	85%	15%
5	Mei	140	4	8	14	31	22%	81%	19%
6	Juni	140	3	7	9	24	17%	86%	14%
7	Juli	140	2	6	8	42	30%	89%	11%
8	Agustus	140	5	7	10	51	36%	84%	16%
TOTAL			35	37	82	283			

Sumber: Kasubbag Dinas Perhubungan Kota Batam

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa secara total terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di Dinas Perhubungan Kota Batam mulai dari bulan januari sampai dengan bulan agustus tahun 2022. Seperti pada bulan januari persentase kehadiran pegawai mencapai 90% dan ketidakhadiran pegawai hanya 10% tetapi terdapat pegawai yang terlambat mencapai 28 dengan tingkat persentase 20%. Pada bulan februari persentase kehadiran pegawai mencapai 85% dan ketidakhadiran pegawai 15% terjadi peningkatan dengan persentase keterlambatan mencapai 28% dengan total pegawai yang terlambat 39. Terjadi peningkatan pada bulan maret dengan persentase kehadiran 89% dan ketidakhadiran hanya 11% serta persentase keterlambatan 19% dengan total pegawai yang terlambat 26. Pada bulan april persentase kehadiran mencapai 85% dan peningkatan persentase ketidakhadiran mencapai 15%

serta persentase keterlambatan mencapai 30% dengan total pegawai yang terlambat 42, cukup tinggi jika dibandingkan pada tiga bulan sebelumnya. Terjadi penurunan tingkat persentase kehadiran pegawai bulan mei yang hanya 81% dengan tingkat ketidakhadiran yang paling tinggi mencapai 19% serta persentase keterlambatan mencapai 22% dengan total pegawai yang terlambat 31. Pada bulan juni terjadi peningkatan kembali persentase kehadiran mencapai 86% dan persentase ketidakhadiran mencapai 14% serta persentase keterlambatan hanya 17% dengan total pegawai yang terlambat 24, ini merupakan angka terkecil untuk delapan bulan dalam data absensi periode januari - agustus 2022. Persentase tingkat kehadiran pegawai pada bulan juli terjadi peningkatan dari bulan lalu mencapai 89% dengan persentase ketidakhadiran berada di 11% , tetapi tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 30% dengan total pegawai yang terlambat mencapai 42 yang memiliki kesamaan pada bulan april. Terakhir pada bulan agustus terjadi penurunan persentase tingkat kehadiran pegawai menjadi 84% dengan persentase ketidakhadiran mencapai 16%, serta persentase keterlambatan menjadi yang paling tinggi dari tujuh bulan sebelumnya, yaitu mencapai 36% dengan total pegawai yang terlambat 51. Hal ini memicu ketidakdisiplinan pegawai sehingga instansi menerapkan sistem efektivitas rotasi jabatan agar dapat memberikan dorongan dan kegairahan pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya.

Efektivitas rotasi jabatan ini diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Tapi pada kenyataannya tidak semua pegawai suka dengan pekerjaan dan posisi yang baru ditawarkan oleh manajemen dalam program rotasi jabatan ini. Pegawai beranggapan bahwa kebijakan tersebut malah akan mengacaukan pekerjaan mereka sendiri, kemudian akibat dari rotasi jabatan ini bisa menurunkan produktivitas kinerja pegawai karena dengan memindahkan pegawai dari posisi dan tanggung jawab yang berbeda dari yang biasanya mereka lakukan. Maka akan berdampak pada efektivitas rotasi jabatan dan otomatis kinerja pegawai akan turun. Walaupun secara teori otasi jabatan ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam merasa bahwa kebijakan tersebut bukanlah solusi yang tepat dilakukan.

Menurut latar belakang penelitian diatas, peneliti menarik judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN EFEKTIVITAS ROTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat perolehan identifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang yang ditampilkan, maka identifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam yang membuat pegawai menjadi bermalas-malasan.
2. Kurangnya inisiatif pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam dalam melakukan perbaikan pekerjaan.
3. Menggunakan jam kantor untuk kepentingan pribadi di atas kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya.
4. Penerapan disiplin kerja yang masih rendah yang membuat pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam datang ke kantor tidak tepat waktu atau terlambat.
5. Menunda tugas kantor dikarenakan terbiasa mengerjakan disaat waktu mendesak.
6. Melebihi jam istirahat makan siang dengan alasan belum ada pekerjaan yang harus dikerjakan.
7. Efektivitas rotasi jabatan menurunkan produktivitas kinerja pegawai.
8. Efektivitas rotasi jabatan bukan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kinerja.
9. Kinerja pegawai kurang optimal dalam melakukan pengujian kendaraan terhadap wajib uji kendaraan.
10. Belum optimalnya jumlah sarana dan prasarana perhubungan

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi di atas, penulis menetapkan batasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan efektivitas rotasi jabatan.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam ?
3. Apakah efektivitas rotasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menjadi bahan informasi bagi peneliti-peneliti lainnya, dengan konteks permasalahan yang sama. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memperkaya konsep yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup instansi pemerintah serta memberikan informasi tentang kinerja pegawai untuk menentukan prioritas keputusan yang akan diambil dalam memperlakukan pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan

pada Dinas Perhubungan Kota Batam.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapatkan bagi peneliti adalah dapat memperluas basis pengetahuan serta mempelajari banyak hal untuk dipelajari tentang suatu topik. Pengalaman ini bisa meningkatkan kesadaran jika ingin bekerja di pemerintahan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yang disebut sumber daya memengaruhi dan mengontrol perilaku manusia. Menurut (Siagian 2018) motivasi digunakan untuk membuat orang lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan berkolaborasi, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, dan merasa puas di tempat kerja. Menurut (Sapar 2022) motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik atau tidak, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat kerja. Selanjutnya menurut (Sitopu, Sitinjak, and Marpaung 2021) motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan mempertahankan kinerja, motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Adapun (Kilvin and Siagian 2020) Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi juga dapat berupa rangkaian perilaku dan penilaian dengan membuat seseorang dalam mencapai sesuatu yang unik menurut pemikirannya. Begitu pula menurut (Prastyo and Santoso 2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kekompakan solidaritas

baik dari sumber dalam maupun sumber luar yang mendukung di awal untuk siap bekerja, terkoordinir, merancang, kerangka waktu tertentu, dan tenaga. Sedangkan menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) Motivasi adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dan komitmen untuk mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun juga dapat berasal dari dorongan orang lain. Namun, motivasi yang baik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi intrinsik menurut (Susilo et al. 2023) motivasi yang sebenarnya berasal dari dalam diri sendiri, juga disebut sebagai motivasi murni. Beberapa faktor pendukung motivasi instrinsik organisasi:

a. Tanggung jawab

Adanya Ketika seorang individu mengambil tanggung jawab penuh atas tindakan mereka, mereka lebih cenderung untuk mematuhi komitmen mereka untuk tugas-tugas tertentu dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Pengakuan dan penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan adalah keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai sesuai dengan kemampuan mereka. Respek diri sendiri dan orang lain adalah konsekuensi dari kebutuhan ini.

c. Kebutuhan untuk merealisasikan diri

Keinginan Kebutuhan akan pengakuan dikaitkan dengan keinginan manusia untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain sesuai dengan kemampuan mereka. Kebutuhan ini berarti mengutamakan satu orang dan mengutamakan orang lain.

d. Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan Ini adalah kebutuhan untuk menjaga keamanan dan melindungi diri dari ancaman dari luar.

e. Percaya diri

Orang yang percaya diri percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah. Mereka tahu apa yang dibutuhkan dalam kehidupan mereka dan memiliki sikap positif yang didasarkan pada keyakinan mereka.

Motivasi Ekstrinsik menurut (Susilo et al. 2023) adalah motivasi yang berasal dari sumber luar. Beberapa penyebab motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

a. Hubungan pemimpin dan anggota

Dengan asumsi bahwa jika hubungan antara pemimpin dan anggota yang sangat erat, keakraban dengan motivasi kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

b. Pengembangan

Organisasi perlu melakukan upaya untuk meningkatkan SDM melalui peningkatan dengan melalui pengembangan berupa keikutsertaan dalam

persiapan latihan dasar kepemimpinan..

c. Hubungan dengan rekan kerja

Melakukan kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh anggota dapat menjalin suasana penuh keakraban.

d. Kehidupan pribadi

Kehidupan pribadi seseorang berkontribusi terhadap organisasi.

e. Kebutuhan sosial

Kebutuhan manusia untuk bersahabat, dicintai, dan bergabung dengan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator dalam variabel motivasi kerja Menurut (Prastyo and Santoso 2021), yaitu :

a. Tanggung jawab

Mempunyai tanggung jawab individu yang loyal atas pekerjaannya, menanggung segala risiko atas apa yang sudah dikerjakan.

b. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

c. Peluang untuk maju

Pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Kilvin and Siagian 2020) disiplin kerja diartikan sebagai perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Menurut (Siagian 2018) disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai berarti tindakan yang diambil untuk penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Sedangkan menurut (Farisi et al. 2020) Disiplin adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk berdisiplin diri sendiri dengan mengikuti pedoman kerja, yaitu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapula menurut (Suryawan and Salsabilla 2022) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku IaIu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Dan menurut (Hartono, T, & Siagian 2020) disiplin kerja adalah keadaan atau sikap hormat yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap aturan dan norma dan dianggap sebagai tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku mereka. Kemudian menurut (Sitopu et al. 2021) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah dibuat.

Dari pengertian disiplin kerja diatas oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong supaya para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang telah disepakati dalam suatu instansi atau organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Farisi et al. 2020). Keempat perspektif tersebut antara lain :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspektif), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

(Kilvin and Siagian 2020) membagi disiplin kerja dalam beberpa indikator yang meliputi dimensinya di antaranya adalah :

- a. Absensi

Suatu pendataan atau pencatatan dari kehadiran karyawan ditempat kerja, bagian dari pelaporan aktifitas suatu perusahaan yang berisi sebuah

data-data kehadiran karyawan yang disusun dan diatur sedemikian rupa.

b. Menaati aturan dan pedoman

Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

c. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.

Cara berpakaian merupakan salah faktor penting yang di pertanggungjawabkan oleh suatu individu yang terdapat dalam sebuah organisasi.

2.1.3 Efektivitas Rotasi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Rotasi Jabatan

Menurut (Rozi Djoko Arfiono et al., 2022) mengemukakan bahwa Rotasi jabatan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. (Maulana and Krisnawati 2021) juga mengemukakan rotasi jabatan adalah praktik sumber daya manusia yang melibatkan pengalihan peran, tanggung jawab, dan status pekerjaan pekerja ke situasi yang berbeda dengan harapan pekerja yang terlibat akan memiliki kepuasan kerja yang besar dan akan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan di mana mereka bekerja.

Menurut (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) Rotasi jabatan untuk meningkatkan efektivitas, pengetahuan, dan keterampilan kinerja karyawan. Selain untuk membentuk perilaku karyawan, rotasi pekerjaan

juga bertujuan untuk mengembangkan kerja profesional tingkat tinggi bagi karyawan serta meningkatkan keterampilan, komunikasi, dan pengalaman kerja dalam organisasi. Sedangkan menurut (Cay and Setyo Arbian 2020) rotasi jabatan adalah bagian dari manajemen kinerja, merupakan cara yang tepat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik untuk kelompok dan individu dengan membandingkan terhadap tujuan standar, dan persyaratan kompetensi yang ditentukan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi jabatan merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Efektivitas Rotasi Jabatan

Menurut (Maulana and Krisnawati 2021) membagi menjadi tiga jenis landasan pelaksanaan rotasi jabatan, antara lain :

a. *Merit System*

Perpindahan jabatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah, objektif, dan hasil kerjanya. Sistem ini memiliki dasar rotasi kerja yang baik karena memiliki kemampuan untuk meningkatkan disiplin dan semangat karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

b. *Seniority System*

Perpindahan jabatan didasarkan pada masa kerja, usia, dan pengalaman di tempat kerja. Karena individu yang ditransfer bergantung pada peringkat

dan tidak benar-benar siap untuk berdiri tegak dalam situasi baru, sistem ini tidak objektif.

c. Spoil System

Melibatkan perpindahan jabatan yang didasarkan pada kekeluargaan, kurang baik karena didasarkan pada perasaan suka atau tidak.

2.1.3.3 Indikator Efektivitas Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan juga memungkinkan pegawai ditempatkan di unit kerja baru. Sehingga dapat mengurangi kebosanan dan membantu mereka berkembang dalam bekerja dari spesialis menjadi generalis. Menurut (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) indikator rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Yaitu pegawai bisa menguasai pekerjaan yang baru serta bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

b. Kejenuhan

Yaitu saat bekerja pegawai tidak merasakan bosan saat bekerja dan mudah melakukan adaptasi pada saat bekerja secara intens.

c. Prestasi

Yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut (Kilvin and Siagian 2020) kinerja pegawai merupakan kontribusi usaha pegawai saat melakukan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan diukur. Sedangkan menurut (Siagian, 2018) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan, yang dapat berupa hasil yang dapat diukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau elemen lain yang diperlukan oleh bisnis.

Menurut (Sapar 2022) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, untuk itu kinerja adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya. Sementara itu menurut (Farisi et al. 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Hartono, T, & Siagian 2020) kinerja pegawai ialah tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas pegawai yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai menurut (Hartono, T, & Siagian 2020) sebagai berikut :

a. Kuantitas

Hasil kerja dengan menghitung total hasil kerja yang dapat dilihat dari jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

b. Kualitas

Hasil kerja dapat diukur dengan mengukur kualitas dan keberhasilan dalam bekerja, yang dapat disampaikan dengan penilaian atau lainnya

c. Inisiatif

Kesanggupan untuk memilih dan melakukan semua tugas dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan; dapat mengetahui apa yang harus dilakukan tentang hal-hal yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya; dan berusaha untuk menjadi lebih baik dalam melakukan tugas-tugas tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Penelitian terdahulu yang digunakan dari (Hartono, T, & Siagian 2020) dengan judul “Disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam” dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menghasilkan penelitian variabel disiplin Kerja sebagai simultan sehingga memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Suryawan and Salsabilla 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. menggunakan teknik analisis penelitian kausalitas, yaitu penelitian untuk menguji sebab akibat diantara variabel independen dengan variabel dependen. Dan hasil penelitiannya, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis. Selanjutnya penelitian oleh (Prastyo and Santoso 2021) judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Crew Burger King Surabaya Timur”. Menggunakan metode kuantitatif yaitu analisis statistik dan angka. dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Berikutnya ada penelitian dari (Siagian 2018) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satnusa persada tbk batam” menggunakan teknik analisis pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Dan hasil penelitiannya

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya ada penelitian dari (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) dengan judul penelitian “The effect of job mutation and job rotation on employees’ performance at PT PLN Humbang hasundutan districk area”. Menggunakan teknik analisis uji regresi linear berganda. Dan hasil penelitiannya rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kemudian ada penelitian dari (Kilvin and Siagian 2020) dengan judul penelitiannya yakni “Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintera di kota batam”. Menggunakan teknik Analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data termasuk uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas. Yang mana hasil penelitiannya Variabel disiplin kerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

Selanjutnya penelitian oleh (Farisi et al. 2020) dengan judul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Menggunakan Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Dan hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara V (persero) kebun tanah putih provinsi riau. Kemudian ada penelitian dari (Maulana and Krisnawati 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang”. Menggunakan teknik analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier

berganda. Dengan hasil penelitiannya Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan rotasi kerja akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis kedua.

Selanjutnya penelitian oleh (Cay and Setyo Arbian 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. astra credit companies cabang pondok cabe tangerang selatan”. Menggunakan teknik metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan hasil penelitiannya Variabel rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel rotasi kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berikutnya penelitian dari (Situmorang and Siagian 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda metode analisis kuantitatif menggunakan program SPSS versi 26. Dan hasil penelitian disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam.

Penelitian oleh (Rozi Djoko Arfiono et al., 2022) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas di kota tarakan”. Dimana menggunakan teknik analisis desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Dan hasil dari penelitiannya, motivasi kerja dan rotasi pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kota Tarakan, hal ini mengindikasikan kebijakan rotasi pekerjaan sering dilakukan dan penempatan yang tepat dapat

meningkatkan kinerja pegawai. selanjutnya ada penelitian dari (Anadiyah et al. 2023) dengan judul penelitian “Dampak rotasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang”. Menggunakan teknik Kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan hasil penelitian disimpulkan Salah satu karyawan yang mengaku membutuhkan waktu yang cukup lama dalam beradaptasi dan memahami jobdesk dari pekerjaan yang baru setelah mengalami rotasi kerja. Kurang lebih membutuhkan waktu selama 1 – 2 minggu untuk bisa beradaptasi setelah di rotasi kerja. Selanjutnya terdapat penelitian dari (Sapar, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. astra international tbk daihatsu banjarmasin”. Menggunakan teknik analisis Pendekatan kuantitatif dengan bentuk deskriptif, yang mana hasil penelitiannya diperoleh dari perhitungan pada SPSS dapatlah digambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi antara lain sosial, fisik dan finansial. Dan yang terakhir penelitian dari (Sitopu et al. 2021) dengan judul “The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance”. Menggunakan teknik analisis Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan hasil penelitian Motivation, work discipline, memberikan kontribusi yang signifikan dalam employee performance.

Dalam mengadakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari tinjauan empiris yang relevan dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, sebagai pedoman penelitian dan tujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Maka berikut tabel penelitian terdahulu yang akan digunakan oleh peneliti sebagai acuan referensinya :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hartono, T, & Siagian 2020)	Disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Analisis regresi linear berganda	Variabel Disiplin Kerja sebagai simultan sehingga memberikan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Suryawan and Salsabilla 2022)	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Teknik penelitian kausalitas, yaitu penelitian untuk menguji sebab akibat diantara variabel independen dengan variabel dependen.	Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis.
3.	(Prastyo and Santoso 2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Crew Burger King Surabaya Timur	Metode kuantitatif yaitu analisis statistik dan angka.	Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan.
4.	(Siagian 2018)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Satnusa	Pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

		persada tbk batam		
5.	(Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023)	The rffect of job mutation and job rotation on employees' performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area	Uji regresi linear berganda.	Rotasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6.	(Kilvin and Siagian 2020)	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintera di kota batam	Analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data termasuk uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas.	Variabel disiplin kerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
7.	(Farisi et al. 2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau	Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
8.	(Maulana and Krisnawati 2021)	Pengaruh rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda motor plant 3 cikarang	Analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan rotasi kerja akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis kedua.

9.	(Cay and Setyo Arbian 2020)	Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. astra credit companies cabang pondok cabe tangerang selatan	Metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Variabel rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel rotasi kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat.
10.	(Situmorang and Siagian 2022)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam	Analisis Regresi Linier Berganda Metode analisis kuantitatif menggunakan program SPSS versi 26	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam.
11.	(Anadiyah et al. 2023)	Dampak rotasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan di pt. pos indonesia malang	Kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan	Salah satu karyawan yang mengaku membutuhkan waktu yang cukup lama dalam beradaptasi dan memahami jobdesk dari pekerjaan yang baru setelah mengalami rotasi kerja. Kurang lebih membutuhkan waktu selama 1 – 2 minggu untuk bisa beradaptasi setelah di rotasi kerja.
12.	(Rozi Djoko Arfiono et al. 2022)	Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas di kota tarakan	Menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Motivasi kerja dan rotasi pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kota Tarakan, hal ini mengindikasikan kebijakan rotasi pekerjaan sering dilakukan dan penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai.
13.	(Susilo et al. 2023)	Pengaruh Iklim	Menggunakan pendekatan	Disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara

		Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior	asosiatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Pendekatan	motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja diketahui bahwa jawaban dominan adalah sangat setuju pada
14.	(Sapar 2022)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. astra international tbk daihatsu banjarmasin	Pendekatan kuantitatif dengan bentuk deskriptif	Dari hasil analisis yang telah diperoleh dari perhitungan pada SPSS dapatlah digambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi antara lain sosial, fisik dan finansial.
15.	(Sitopu et al. 2021)	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance	Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.	Motivation, work discipline, memberikan kontribusi yang signifikan dalam employee performance.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan sebagai variabel bebas dan adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berikut merupakan kerangka pemikiran :

1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut (Farisi et al. 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan

organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut (Kilvin and Siagian 2020) mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat berdampak pada kinerja yang tinggi. Daya kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama, yang memungkinkan mereka bekerja secara efisien dan berkoordinasi dalam seluruh upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

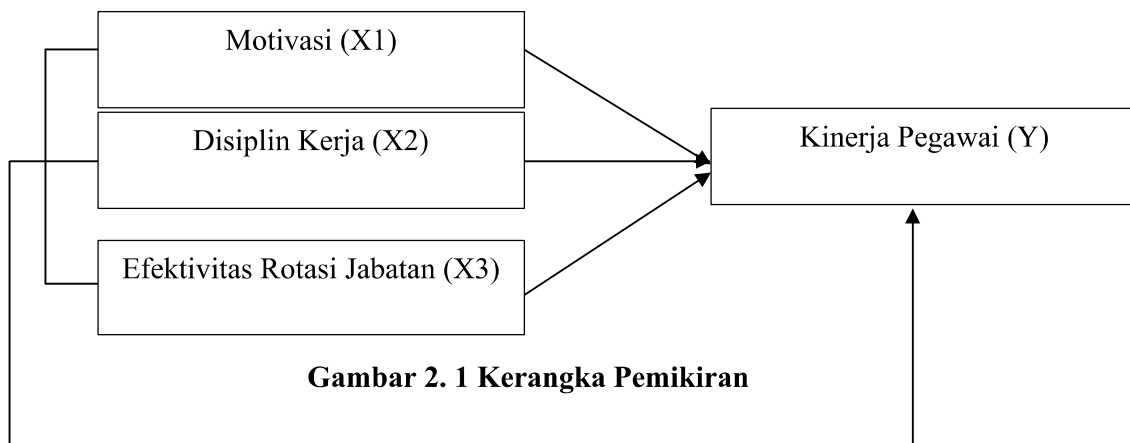
3. Pengaruh efektivitas rotasi jabatan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) Rotasi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh positif ini dikarenakan pengadaaan rotasi jabatan akan meningkatkan motivasi serta bisa mengurangi tingkat kebosanan dari pekerjaan yang monoton sehingga kinerja pegawai bisa berjalan secara efektif.

4. Pengaruh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan efektivitas rotasi jabatan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut (Kilvin and Siagian 2020) Kinerja adalah pencapaian tujuan perusahaan. Ini dapat berupa hasil yang dapat diukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau kebutuhan perusahaan lainnya.

Berdasarkan penelitian (Sapar 2022); (Cahya, Damare, and Harjo 2021); (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan efektivitas rotasi jabatan. Kinerja yang baik sejalan dengan tujuan perusahaan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin waktu serta efektivitas pada saat rotasi jabatan.



2.4 Hipotesis

Menurut bagan kerangka pemikiran diatas yang telah ditunjukkan, maka peneliti melakukan perumusan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.
- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.
- H3 : Efektivitas rotasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dinas Perhubungan Kota Batam

H4 : Motivasi, disiplin kerja dan efektivitas rotasi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari dua kategori kuantitatif: variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, variabel bebas adalah variabel yang nyata dan berlaku sebelum variabel terikatnya. Dalam penelitian kuantitatif, variabel ini menentukan seberapa lama fokus atau pembahasan penelitian akan berlangsung. Sebaliknya, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. (Hartono, T, & Siagian, 2020).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat., yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan efektivitas rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan menumpulkan data melalui penyebaran

angket (kuesioner) kepada pegawai yang berada di Dinas Perhubungan Kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1.	Perencanaan penelitian						
2.	Studi pustaka						
3.	Penyusunan rancangan penelitian						
4.	Pembentukan kuesioner						
5.	Penyerahan kuesioner						
6.	Analisis hasil Kuesioner						
7.	Penuntasan penelitian						

Sumber : Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Proses penelitian ini menetapkan seluruh pegawai

Dinas Perhubungan Kota Batam yang berjumlah 140 pegawai.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Adapun menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah bagian dari populasi pegawai di Dinas Perhubungan Kota Batam. Maka peneliti melakukan penetapan jumlah sampel memakai ketentuan slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e : Toleransi ketidakteelitian (5%)

Penentuan jumlah sampel :

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,0025)}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,70$$

Dari hasil penentuan dengan menggunakan rumus slovin , maka diketahui jumlah yang didapatkan adalah 103,70, tetapi akan dibulatkan menjadi 104 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yang artinya teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi yang nantinya akan dipilih sebagai sampel menggunakan *simple random sampling* dikatan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan-tingkatan yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018).

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam pengumpulan data atas bahan penelitian, data primer ini didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2018). Adapun data penelitian yang diambil untuk penelitian ini ialah teori kajian yang telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sebagai metode pengumpulan data, penelitian ini menggunakan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan ini telah disediakan peneliti sebelumnya. Untuk dijawab oleh responden dalam pengumpulan data peneliti menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner disebarkan dengan skala likert dan dengan penilaian 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju). Penilaian skor untuk angket yaitu bisa dilihat tabel dibawah ini (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pertanyaan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen pula menurut (Sugiyono, 2018) sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel ini disebut juga variabel bebas karena variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain.	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju	<i>Likert</i>
Disiplin kerja (X2)	Suatu tindakan manajemen untuk mendorong supaya para pegawai dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang telah disepakati dalam suatu instansi.	1. Absensi 2. Menaati aturan dan pedoman 3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian	<i>Likert</i>
Efektivitas rotasi jabatan (X3)	Suatu proses pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan.	1. Kemampuan 2. Kejenuhan 3. Prestasi	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas pegawai yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Inisiatif	<i>Likert</i>

Sumber : Peneliti, 2023

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.. Adapun perhitungan dengan statistik deskriptif dengan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

Dalam mendapatkan rentang skala akan ditentukan terlebih dahulu skor terendah dan skor tertingginya. Sampel bertotalkan 104 responden dengan total *alternative* jawaban 5. Berikut nilai rentang skala yang diperoleh :

$$RS = \frac{104 (5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{104 (4)}{5}$$

$$RS = 83,2$$

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	104 – 187,2	Sangat Tidak Setuju
2	187,2 – 270,4	Tidak Setuju
3	270,4 – 353,6	Netral
4	353,6 – 436,8	Setuju
5	436,8 – 520	Sangat Setuju

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji validitas mengukur validitas data yang telah dikumpulkan dengan memastikan bahwa data tersebut sebanding dengan data yang sebenarnya diteliti pada objek penelitian. Uji validitas ini menggunakan pearson product moment. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Uji Validitas

Sumber : (Sanusi, 2013)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor kepercayaan

Y = Skor total

N = Jumlah sampel (responden)

Standar pengujian validitas dibuktikan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) data yang reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode uji reliabilitas yang paling umum dan biasanya selalu dipakai untuk beberapa penelitian adalah metode *cronbach's alpha*, dan metode ini digunakan pada skala uji dengan menggunakan skala *Likert*.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3.4 *cronbach's alpha*

Sumber : (Livia Amanda, 2019)

Keterangan :

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

k = banyaknya item pertanyaan

σ_t^2 = varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Analisis statistik adalah salah satu dari dua metode untuk mengetahui apakah residu distribusi normal. Normalitas dapat diidentifikasi dengan melihat penyebaran titik (data) pada sumbu diagonal dan dengan melihat histogram dan residualnya pada grafik. Dalam analisis parametrik, uji normalitas penting karena pengujian data menunjukkan bahwa distribusi normal menunjukkan bahwa mereka dapat mewakili populasi. Uji statistik *Kolmogorov Smirnov* digunakan dalam penelitian normalitas ini. Dalam membuat penelitian ini keputusan normal dan tidak normalnya sebuah data yaitu apabila signifikan $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, sebaliknya apabila signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal (Farisi et al. 2020).

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Farisi et al. 2020). Model regresi yang dibutuhkan peneliti yaitu diharapkan tidak adanya korelasi pada variabel bebas. Langkah pengujian yang dilakukan oleh penelitian pada yaitu dengan menggunakan *tool* uji atau yang biasa disebut dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinieritas atau hubungan antara variabel bebas tidak ada model regresi.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menyatakan bahwa dimana keadaan pada model regresi terdapat ketidaksesuaian variansi pada residul dari sebuah pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya merupakan heteroskedastisitas. Apabila tidak ada heteroskedastisitas maka model regresi dikatakan baik. Regresi diantara variabel bebas dengan nilai absolut residual merupakan langkah dari pengujian. Tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila nilai absolut residual $>0,05$ (Farisi et al. 2020).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Farisi et al. 2020). Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

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

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- X1, X2, X3 = Variabel independen
- b = Nilai koefisien regresi
- e = error

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model untuk mengubah variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi 0 atau 1. Pengujian determinan (R^2) mengukur besarnya pesan antara variabel terikat dan variabel bebas. (Farisi et al. 2020). Nilai R yang digunakan adalah nilai (R^2_{adjusted}) yang dihitung dengan rumus :

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k}$$

Rumus 3.6 Uji Koefisien (R^2_{adjusted})

Sumber : (Sugiyono, 2018)

R^2 koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3.7 Uji Koefisien Determinasi

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

n = Sampel

k = Banyak variabel bebas

SSR = Rata-rata kuadrat regresi

SSE = Rata-rata kuadrat

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel teikat (Farisi et al. 2020). Dengan kriteria sebagai berikut :

1. $H_0 : \mu = 0$ (tidak ada hubungan)
2. $H_a : \mu \neq 0$ (ada hubungan)

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

Rumus 3.8 Uji T (Parsial)

Keterangan :

t = Nilai uji t hitung

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $sig < a$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig < a$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X_1, X_2 dan X_3 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y (Farisi et al. 2020). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, mengindikasikan variabel X tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y pada objek penelitian.
2. $H_a \neq 0$, mengindikasikan variabel X berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y pada objek penelitian.

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

Rumus 3.9 Uji F (Simultan)

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

F = Nilai uji f hitung

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel X

Penjelasan pada uji ini apabila H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat signifikan 0,05 sedangkan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ tingkat signifikan 0,05.