

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 peawai 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 District 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 Sinter 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 Sinter 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.

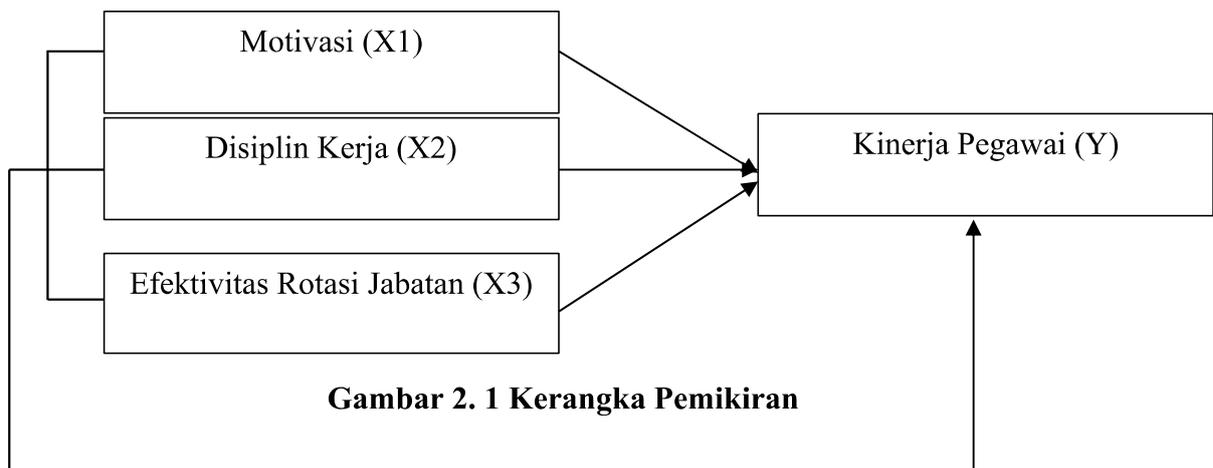
3. Pengaruh efektivitas rotasi jabatan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut (Erna Oktaviani Simamora and Dionisius Sihombing 2023) Rotasi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh positif ini dikarenakan pengadaan 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