

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI BANDAR LAMPUNG

(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE IMMIGRATION OFFICE CLASS I TPI BANDAR LAMPUNG)

<https://10.0.205.137/jaid.v4i2.638>

Submitted: 12-10-2024 Reviewed: 12-10-2024 Published: 13-11-2024

Hermina Zulhana Putri
hermina2002@gmail.com
Politeknik Imigrasi

Budy Mulyawan
budymulyawan23@gmail.com
Politeknik Imigrasi

Arief Febrianto
arief_feb@yahoo.com
Politeknik Imigrasi

Abstract This research aims to measure the extent to which work discipline and job rotation affect employee performance at the Class I TPI Immigration Office in Bandar Lampung. Work discipline is defined as an individual's behavior based on work regulations, procedures, and attitudes in accordance with organizational rules, whether written or unwritten. Meanwhile, job rotation is a management strategy or approach that involves transferring or shifting employees from one position to another or to different responsibilities within the organization. The goal is to provide employees with opportunities to expand their knowledge and skills, as well as to prevent boredom, thereby fostering healthy career development. Based on observations and interviews at the Class I TPI Immigration Office in Bandar Lampung, several inconsistencies were found, including an increase in absenteeism, particularly among employees who do not arrive on time or are absent without notice. Furthermore, the implementation of job rotation has not been deemed effective. The research method used in this study is quantitative. Data collection was conducted through observations, initial interviews, and the distribution of questionnaires. The sampling technique employed was purposive sampling, and data analysis was carried out using a Likert scale. The data analysis technique applied in this research is multiple linear regression analysis. The research results indicate that work discipline and job rotation have a simultaneous and significant impact on employee performance at the Class I TPI Immigration Office in Bandar Lampung. Data collection results show that the F calculated value of 27.068 is greater than the F table value of 3.15, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R square value is 0.483, indicating that 48.3% of the performance variable is influenced by the independent variables, namely work discipline and job rotation. Based on the conclusions and data analysis results, it is recommended that stricter policies be implemented and supported by leadership to create a deterrent effect. Additionally, motivation and rewards should be provided to employees who adhere to the regulations set by the office.

Keywords: Work Discipline, Job Rotation, Employee Performance

Abstract Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja dan rotasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Bandar Lampung. Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku seseorang berdasarkan peraturan kerja, tata cara dan sikap yang ada sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis sedangkan, rotasi kerja adalah suatu strategi atau pendekatan manajemen yang melibatkan pengalihan atau perpindahan



JAID: Journal of Administration and International Development are licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pegawai dari posisi satu ke posisi lainnya atau tanggung jawab dalam organisasi dengan tujuan memberikan pegawai kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan, dan menghindari tingkat kebosanan, sehingga terciptanya pengembangan karir yang sehat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung masih banyak ketidaksesuaian dimana masih terdapat peningkatan tingkat absensi, terkhusus pegawai yang tidak masuk tepat waktu dan tidak masuk tanpa keterangan serta pelaksanaan rotasi kerja yang dinilai belum berjalan secara efektif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara awal, dan penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dan analisis data dilakukan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja dan rotasi kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dari hasil pengumpulan data menunjukkan F hitung 27,068 lebih besar dari F tabel 3,15, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai Adjusted R square sebesar 0.483. Artinya bahwa 48,3% variabel kinerja akan dipengaruhi variabel bebasnya yaitu disiplin kerja dan rotasi kerja. Berdasarkan pada kesimpulan dan hasil analisis data terdapat rekomendasi dengan adanya kebijakan yang lebih ketat dan terakomodir oleh pimpinan untuk memberikan efek jera serta memberikan motivasi serta reward bagi pegawai yang telah mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh kantor.

Kata Kunci: Disiplin kerja, rotasi kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

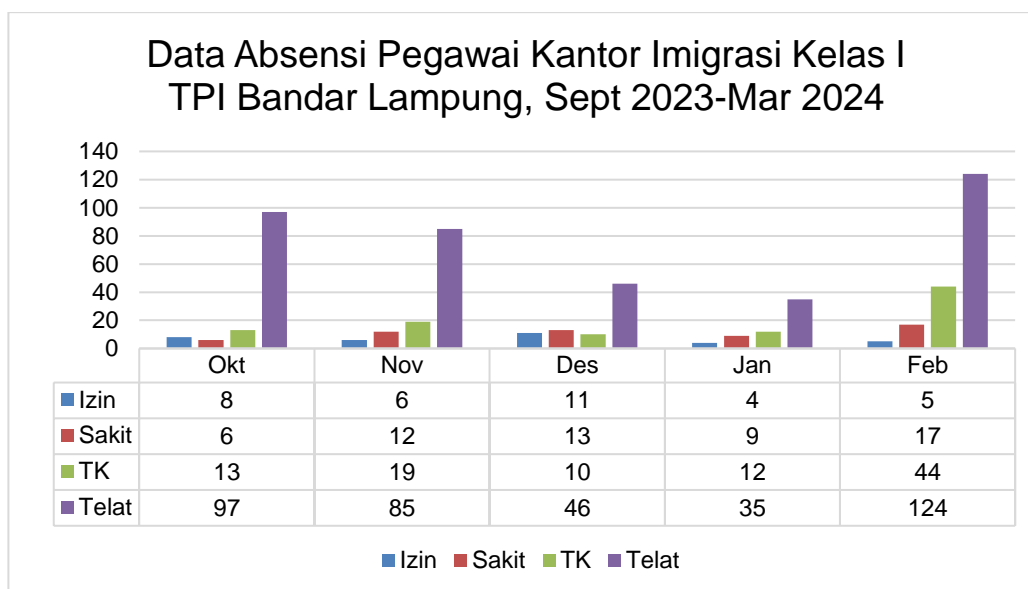
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam suatu organisasi atau lembaga, dan harus dikelola dengan hati-hati untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik dan efisien (Sutrisno, 2016). Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai metode yang melibatkan, memperoleh, melatih, mengevaluasi, memberikan kompensasi kepada pegawai dan menunjukkan kepada mereka kombinasi kesehatan, keselamatan, dan keadilan dalam hubungan mereka dengan organisasi sumber daya (Silalahi, 2022).

Organisasi maupun perusahaan besar terdiri atas sumber daya manusia yang bertugas, bekerja, dan bertanggung jawab atas kegiatan guna mencapai tujuan dan memajukan organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwasanya dalam merealisasikan cita-cita bangsa dan tujuan negara yang tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 “perlu dibangunnya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan pembangunan nasional adalah meningkatkan efektivitas sumber daya manusia melalui tenaga kerja yang berkualitas dan profesional dengan sumber daya manusia yang memadai maka kinerja yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Sebaliknya jika kinerja suatu organisasi dibawah standar yang telah ditetapkan maka akan menghambat kemajuan organisasi tersebut (Irawan, 2021).

Selain disiplin kerja, terdapat unsur lain yang mempengaruhi kinerja yaitu rotasi pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai sesuai dengan harapan dari organisasi. Penting untuk menerapkan kebijakan rotasi kerja yang memiliki tujuan untuk mengurangi rasa jenuh yang dirasakan pegawai selama bekerja (Suwandi, 2022).

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung adalah unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) yang dikoordinir oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Lampung. Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan sudah semestinya pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk merealisasikan target dan tujuan organisasi.

Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, berdasarkan data yang didapatkan melalui sistem informasi kepegawaian (simpeg) berupa data absensi pegawai adalah sebagai berikut:



Berdasarkan pada data absensi di atas masih banyak pegawai yang tidak masuk bekerja dengan alasan tidak jelas sehingga tertulis tanpa keterangan paling tinggi pada bulan Februari dengan total 44 tanpa keterangan dalam kurun waktu 19 hari kerja, kemudian angka keterlambatan paling tinggi ada pada bulan Februari dengan total keterlambatan sebanyak 124 dalam kurun waktu 19 hari kerja. Berdasarkan data diatas bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Nomor W9.PR.04.02-9143 Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, Berdasarkan survey dari semua indikator yang ada, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung sudah mencapai target dari masing-masing indeks. Pada indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan, terdapat unsur-unsur yang harus di penuhi, contohnya adalah disiplin kerja dan rotasi kerja yang terkait dengan pengelola sumber daya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat. Berikut adalah tabel nilai pada masing-masing variabel:

No	Realisasi Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2023
----	------------------------	------------------------

	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan keimigrasian di wilayah	3,20	3,96	123,13	3,25	3,94	121,85

Berdasarkan perbandingan realisasi dengan nilai tahun 2022 sebesar 3,96 dan realisasi dengan nilai tahun 2023 mencapai 3,94, jika dibandingkan dengan target jangka menengah yang tercantum dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Keimigrasian Tahun 2023-2024, pencapaian nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan telah melampaui target nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 3,25, dengan pencapaian nilai sebesar 3,94 namun, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi sebesar 0,02% sehingga perlu dilakukan observasi terkait hal-hal yang mempengaruhinya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa fenomena terkait dengan rotasi kerja yang dijalankan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, kebijakan rotasi kerja pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pengalaman baru keterampilan agar pegawai tidak monoton dan merasa jenuh serta agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dalam segala bidang (Suwardi, 2023). Pada dasarnya kenyataan di lapangan pelaksanaan rotasi kerja belum terlaksana secara maksimal di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dikarenakan kurangnya pemahaman pegawai akan pengalaman baru di bidang tersebut, pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri di bidang baru tersebut dan juga menempatkan pegawai tanpa memperhatikan konsentrasi keilmuannya (Sari dkk., 2020). Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang sudah dipaparkan, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI BANDAR LAMPUNG”.

1.1. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini berdasarkan pada uraian permasalahan, adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
- b. Apakah rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
- c. Apakah disiplin kerja dan rotasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik survey yang digunakan pada penelitian tugas

akhir ini, berarti penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen dalam mengumpulkan informasi serta menilai asosiasi maupun perilaku individu (Sugiyono, 2013). Metode penelitian ini telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, seperti berdasarkan pada pengamatan yang empiris dan konkret, memiliki sifat obyektif, dapat diukur, rasional dan dilakukan secara sistematis.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terutama bersifat numerik dan dianalisis melalui metode statistik (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini data primer yang digunakan adalah angket atau disebut juga kuesioner. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel untuk penelitian ini yaitu non-probability sampling. Metode pengambilan sampel non-probability adalah ketika setiap unsur atau anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3. PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas untuk mengevaluasi setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan. Ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tepat data sesungguhnya terhadap data yang dapat diperoleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Demikian, hasil uji validitas pada variabel independen dan dependen dapat dilihat di bawah ini, yang akan memberikan gambaran sejauh mana pernyataan dalam kuesioner dianggap valid dalam mengukur variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini.

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
D1	0,748	0,2521	Valid
D2	0,820		Valid
D3	0,857		Valid
D4	0,863		Valid
D5	0,804		Valid
D6	0,827		Valid
R1	0,729		Valid
R2	0,650		Valid
R3	0,682		Valid
R4	0,776		Valid
R5	0,706		Valid
R6	0,643		Valid
K1	0,736		Valid
K2	0,665		Valid
K3	0,735		Valid

K4	0,678		Valid
K5	0,745		Valid
K6	0,787		Valid
K7	0,795		Valid
K8	0,730		Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel disiplin kerja, rotasi kerja dan kinerja pegawai terbukti valid, dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel 0,2521. Dengan demikian, tingkat validitas disiplin kerja, rotasi kerja dan kinerja dalam penelitian ini mencapai 100%.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk menilai sejauh mana data dapat diandalkan ketika dilakukan pengukuran berulang atau dalam situasi yang berbeda, serta apakah data tersebut menghasilkan data yang konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode statistik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam analisis data. Dalam proses ini, penting untuk memeriksa apakah nilai *Alpha Cronbach* melebihi ambang batas 0,60, yang merupakan salah satu kriteria dalam pengambilan keputusan untuk menganalisis reliabilitas. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka alat ukur atau instrumen tersebut dapat digunakan dalam memberikan data yang konsisten.

Berikut ini, diberikan hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja, rotasi kerja, dan kinerja. Hasil ini memberikan gambaran tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

Indikator	Nilai Alpha Cronbach	Standar Uji Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,782		Reliabel
Kinerja (Y)	0,896		Reliabel

Dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Hal ini terlihat dari nilai *Alpha Cronbach* yang melebihi ambang batas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, sehingga data yang diperoleh dalam instrumen tersebut dapat dipercaya dan konsisten dalam berbagai situasi.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambaran yang lebih jelas dan rinci mengenai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dianalisis dengan IBM SPSS 27. Hasil ini akan membantu peneliti mengevaluasi seberapa baik data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu asumsi yang paling umum dalam elemen statistik yang signifikan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.07496033
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.039
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.454
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.441
		Upper Bound	.466

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp Signifikansi sebesar 0,200. Angka ini melebihi ambang batas umum yang sering digunakan yaitu 0,05 dengan nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang mendekati atau mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi (Rohmah, 2020). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dan nilai *tolerance* < 0.1 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan antara variabel independen terjadi interkorerasi dalam model regresi.

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.903	3.318		2.984	.004		
	DISIPLIN KERJA	.592	.132	.501	4.469	<.001	.709	1.411
	ROTASI KERJA	.353	.141	.281	2.508	.015	.709	1.411
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk semua variabel adalah $0,709 > 0,10$ dan nilai VIF $1.411 < 10$, maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidakseragaman dalam variasi residual antara pengamatan yang dimasukkan ke dalam model regresi. Dalam penelitian ini, metode uji White yang digunakan. Sesuai dengan penjelasan Ghozali dalam Rohmah (2020) uji White melibatkan regresi pada kuadrat dari residual dengan melibatkan dengan melibatkan variabel independen, variabel independen yang dikuadratkan, dan perkalian dari variabel independen. Jika nilai c_2 hitung lebih kecil daripada nilai c_2 dalam tabel, maka tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dan nilai c_2 hitung $>$ nilai c_2 dalam tabel, maka terdapat tanda heteroskedastisitas.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.135	.057	11.09165
a. Predictors: (Constant), X1.X2, X1 KUADRAT, X2, X2 KUADRAT, X1				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,135. Data tersebut dihitung menggunakan rumus $(N * R \text{ Square})$ dimana N yaitu jumlah dari responden penelitian yang berjumlah 61 responden kemudian diperoleh c_2 hitung ($df = k - 1$), dimana k: jumlah variabel dependen, yaitu $(61 * 0,135 = 8,235)$ dan c_2 tabel dihitung dengan melihat nilai degrees of freedom (df) yaitu 4 atau sama dengan jumlah variabel bebas pada waktu pengujian uji White, dengan alfa sebesar 0,05 yaitu diperoleh 9,488. Dari data diatas diketahui bahwa c_2 hitung lebih kecil dari c_2 tabel yaitu $8,235 < 9,488$. Dapat disimpulkan menggunakan uji White dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.4. Statistik Deskriptif Data

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, didapatkan karakteristik responden dalam pengisian kuesioner berdasarkan data kuantitatif yang sesuai dengan informasi dari identitas responden. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan bagian yang ditugaskan.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	46%
Perempuan	33	54%
Jumlah	61	100%

Jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung adalah 78 pegawai, kecuali pejabat struktural yang berjumlah 17 orang. Pada tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dilampirkan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang mendominasi adalah perempuan dengan total mencapai 32 (tiga puluh dua) orang atau sekitar 52% dari total pegawai. Sementara itu, pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang, atau 48% dari total pegawai.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29	19	31%
30-39	27	44%
40-49	10	16%
>50	5	9%
Jumlah	61	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut usia, disimpulkan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung memiliki usia 20 sampai 29 Tahun berjumlah 19 orang. Kemudian pegawai yang berusia 30 sampai 39 Tahun berjumlah 27 orang kemudian pegawai dengan usia 40 sampai 49 Tahun sebanyak 10 orang lebih dari 50 Tahun berjumlah 5 orang.

3. Berdasarkan Bagian

Karakteristik pegawai berdasarkan bagian yang ditugaskan disajikan sesuai tabel berikut:

Bagian	Jumlah	Persentase
Statuskim	6	10%
Inteldakim	11	18%
Lantaskim	23	38%
Tikkim	8	13%
Tata Usaha	13	21%
Total		100%

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa karakteristik pegawai sesuai bagian yang ditugaskan paling banyak pada seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim) yang berjumlah 23 pegawai dengan persentase sebesar 38% sedangkan, paling sedikit pada seksi Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Statuskim) sebanyak 6 orang dengan persentase 10%. Kemudian, pada seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Inteldakim) sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 18 % kemudian pada seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (Tikkim) berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 13% dan pada bagian Tata Usaha sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 21%. Sehingga paling banyak pegawai yang berada pada bagian Lantaskim.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T

Uji T mempunyai tujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh sendiri (parsial) yang ditunjukkan oleh variabel disiplin kerja dan rotasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y). Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji T apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang sesuai, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk mendukung gagasan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yang sesuai, maka tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung gagasan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Perhitungan t tabel; $t(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 61-2-1) = t(0,025 ; 58) = 2,00172$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.903	3.318		2.984	.004
Disiplin Kerja	.592	.132	.501	4.469	.000
Rotasi kerja	.353	.141	.281	2.508	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang pertama (H1)

Diketahui t hitung 4,469 yang lebih besar dari t tabel 2,00172 yang didapatkan dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima

yang berarti terdapat pengaruh positif X1 (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja).

Pengujian hipotesis kedua (H2):

Diketahui nilai t hitung 2,508 yang lebih besar dari t tabel 2,00172, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X2 (Rotasi Kerja) terhadap Y (Kinerja).

b. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh bersama (simultan) yang signifikan dari variabel disiplin kerja dan variabel rotasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y). F tabel di cari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$. Dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

Dalam penelitian ini jumlah “k” adalah 2 yakni variabel disiplin kerja (X1) dan variabel rotasi kerja (X2). Sementara jumlah “n” adalah 61 orang pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka (2; 61-2), angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,15.

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ataupun nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan F tabel sebesar 3,15 yang didapatkan dari tabel F maka terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel X memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ataupun nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dengan F tabel 3,15, maka tak ada bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.530	2	264.765	27.068	.000 ^b
	Residual	567.323	58	9.781		
	Total	1096.852	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $27,08 > F_{tabel} 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung yang terdiri atas 3 (tiga) variabel disiplin kerja (X1), rotasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Kesimpulan yang diambil dari hasil data ialah sebagai berikut:

- Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi kelas I TPI Bandar Lampung dengan nilai t hitung (4,469) > t tabel (2,00172) dan signifikansi (0,000) < (0,05). Hasil analisis menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan, maka semakin tinggi Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Rotasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dengan nilai t hitung (2,508) > t tabel (2,00172) dan signifikansi (0,000) < (0,05). Hasil analisis menunjukkan semakin baik rotasi kerja yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
- Variabel disiplin kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung dengan nilai Fhitung (27,08) > Fhitung (3,15) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja para pegawai dan semakin baiknya manajemen rotasi kerja yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.
- Disiplin kerja dan rotasi kerja memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja, 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menggaris bawahi bawah pentingnya menerapkan kedisiplinan terhadap pegawai dan manajemen rotasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Upaya perbaikan dalam hal ini dapat memberikan manfaat signifikan bagi pihak terkait meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat.

5. HASIL

5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Pada hipotesis pertama (H1), pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Analisa data menyatakan bahwa nilai t hitung sebesar 4,469, melebihi nilai t tabel sebesar 2,00172. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja dievaluasi menggunakan tiga indikator penting yaitu sikap, norma dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai dengan hadir tepat waktu, menaati peraturan yang ditetapkan kantor dan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, maka semakin besar pula dampak positif yang akan meningkatkan tingkat produktivitas dan

efisiensi kinerja pegawai sehingga berdampak pada organisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmini (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng”. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Adanya persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang” dalam hasil penelitiannya menyatakan pegawai yang hadir tepat waktu dan mengikuti aturan baik di kantor atau perusahaan mampu meningkatkan produktivitas organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik pada lembaga atau instansi maka sulit untuk mewujudkan pencapaian kerja yang optimal dan sesuai target namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. LKM demak sejahtera” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada variabel disiplin kerja dengan angka $-0,007$ dan tingkat signifikansi $0,946 > 0,05$.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Temuan ini dapat memberikan dasar pengambilan keputusan dan manajemen dalam merancang strategis yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan imigrasi yang lebih baik kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan pelayanan prima.

5.2 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bandar Lampung

Pada hipotesis kedua (H2), penelitian ini menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Hasil analisis data menyatakan bahwa nilai t hitung sebesar 2,508, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,00172 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel rotasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) ini mengindikasikan bahwa rotasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

Pada penelitian ini, rotasi kerja diukur menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu kejenuhan karyawan, lingkungan pekerjaan dan kemampuan kerja. Adanya rotasi kerja yang baik dan menyeluruh mampu meningkatkan semangat dan memotivasi pegawai sehingga mendorong produktivitas pegawai, selain itu lingkungan kerja pegawai yang dan kerjasama yang baik antar rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai. Rotasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, yang dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pemberian kebijakan yang efektif dalam meningkatkan

pelayanan publik di masa yang akan datang.

5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Pada hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa disiplin kerja dan rotasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Berdasarkan analisis data. Diketahui nilai signifikansi untuk X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung 2,08 < F tabel 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti disiplin kerja dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Apabila disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut disebabkan karena pegawai tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor. Penurunan kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tidak sesuai juga dipengaruhi oleh rotasi kerja yang tidak tepat dan menyeluruh. Pegawai merasa jenuh dan tidak termotivasi jika pelaksanaan rotasi kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi pegawai, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung terutama dalam koordinasi antar rekan kerja dan antar seksi diperlukan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

REFERENSI

- Afandi & Bahri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Alfian & Susanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Aniasari & Wulansari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Porselindo. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 6.
- Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dirgantara, H., Parlindungan Sinaga, A., & Suprasa, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 57–63.

- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(4), 768–778.
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Harras. (2020). *Kajian Manajemen Sumber daya Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.); pertama). UNPAM PRESS.
- Oktaviyani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Kredit Sentosa Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 12–18.
- Hermawan. (2020). *Buku Ajar Perilaku Rotasi Kerja dan Promosi Jabatan* (Maulana (ed.); 1st ed.). UMSIDA Press.
- Hestini. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra S E M A R A N G.
- Hidayat. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
- Irawan dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jane. (2023). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. pos Indonesia (Persero) Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Kasitadung, R., Piso, R., & Tobeoto, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Takalar. *Jurnal Ilmiah Neraca*, 4(2), 25–33.
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV.AA RIZKY.
- Maryadi & Echdar. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Nobel Management Review*, 118–130.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Parta. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Permana, M. D. (2019). Pengaruh Price Earning Ratio, Return Onequity,

- Likuiditas Saham, Dan Inflasi Terhadap Return Saham Syariah Pada Jakarta Islamic Indexperiode 2014-2018. In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48631>
- Pratiwi & Syaiful. (2024). Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 34–44.
- Pratiwi et al. (2023). Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Prayogi et al. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PRIMA*, 6681, 6.
- Purnomo. (2023). The Effect of Job Rotation and Changes in Organizational Structure on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable Study of KPP Pratama Pati Employees Pengaruh Rotasi Kerja dan Perubahan Struktur Organisasi terhadap Ki. *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, 2(3), 959–972.
- Rahayu, N. I. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). *Journal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(5), 1–13.
- Raymond, Dian, L. S., Anggia, D. P., Mohamad Gita, I., & Jontro, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 129–133.
- Risandi, A. D., Saleh, H., & Ruslan, M. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Pelayanan Publik Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Di Kabupaten Bantaeng. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 200–209.
- Rohmah. (2020). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang* [Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik IBRAHIM]. <Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/>
- Saifuddin. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(4), 28–36.
- Sari, M., Onsardi, & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Setiawan. (2019). Analisis Heteroskedastisitas Pada Data Cross Section dengan White Heteroscedasticity Test dan Weighted Least Squares. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9056>
- Silalahi. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Soemadi. (2023). Pengaruh Pemasaran Digital dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fried Chicken Home Delivery. *Jurnal Ekonomi Dan*

- Manajemen*, 20(2), 189–197.
- Soeprajitno et al. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd (Ed.), *ALFABETA* (1st ed.). ALFABETA.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi. *Jurnal Governansi*, 4(1), 11–20.
- Sutrisno. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. suka buku.
- Suwandi, S., Rosmita Ambarita, & Fauziah Nur Simamora. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 115–129.
- Suwardi. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Suci Melati Suwardi*. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi*. Universitas Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember. Matahari Banyuwangi. Universitas Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember.
- Juita. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1883–1901