

**PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN
KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI



RAHMAT HIDAYAT

105721115920

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN
KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

RAHMAT HIDAYAT
NIM: 105721115920

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.
Dan tidak ada kemudahan tanpa doa.
-Ridwan Kamil**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada teman-teman yang membaca skripsi ini dan orang tua yang telah memberikan dukungan penuh, baik dari materi maupun semangat dan motivasi yang tiada henti, serta sahabat yang mendukung Dan memberikan semangat kepada saya

PESAN DAN KESAN

Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala di kemudian hari.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten
Bulukumba.

Nama Mahasiswa : Rahmat Hidayat

No. Stambuk/ NIM : 105721115920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 juni 2024 di Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

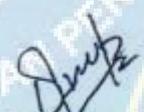
Makassar, 22 Zulhijjah 1445 H
29 Juni 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

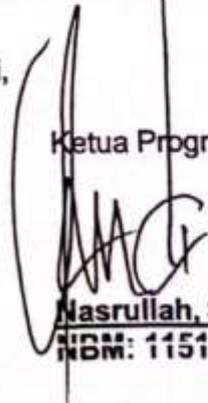

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
NIDN : 0921077601


Sitti Marhumi, S.E., M.M
NIDN : 0901126906

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 0902116603


Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Rahmat Hidayat, 105721115920, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 29 Juni 2024, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Zulhijjah 1445 H

29 Juni 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M (.....)
Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M (.....)
Sitti Marhumi, S.E., M.M (.....)
Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 0902116603



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Rahmat Hidayat
NIM : 105721115920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Rahmat Hidayat
NIM: 105721115920

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 0902116603

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Rahmat Hidayat
NIM : 105721115920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Terhadap Produktivitas
Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan
Kabupaten Bulukumba**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Rahmat Hidayat
NIM: 105721115920

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba”**. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua Penulis, bapak (Alm) **Muh. Hatta** dan ibu **Hatija** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah ,SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan. Sitti Marhumi. S.E.. M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak (Alm) **Muh. Hatta** dan Ibu **Hatija**, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tak henti hentinya dipanjatkan untuk anak tercintanya.
8. Terimakasih juga kepada Bapak Kusnadi Kamal, S,STP, M.Si selaku Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba
9. Segenap pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba, yang membantu penulis selama penelitian berlangsung.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat terkhusus **UBR FAMILY** yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Nahrin min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 10 Mei 2024

Penulis,

Rahmat Hidayat

ABSTRAK

RAHMAT HIDAYAT. 2024. *Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Sitti Nurbaya Sitti Marhumi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara rotasi jabatan dan produktivitas kerja dalam lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Analisis regresi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel rotasi jabatan (X) dan produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.902 dan tingkat signifikansi yang sangat tinggi (< 0.001). Hasil menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam rotasi jabatan berhubungan dengan peningkatan sebesar 0.902 satuan dalam produktivitas kerja. Model regresi juga menunjukkan tingkat kecocokan yang tinggi, dengan koefisien determinasi sebesar 0.911, mengindikasikan bahwa sekitar 91.1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel rotasi jabatan. Temuan ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa rotasi jabatan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, serta dapat dimanfaatkan untuk menilai potensi pegawai dan meningkatkan motivasi melalui variasi kegiatan. Hasil ini mendukung penggunaan rotasi jabatan sebagai prediktor memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam konteks Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Strategi implementasi dan manajemen rotasi jabatan yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

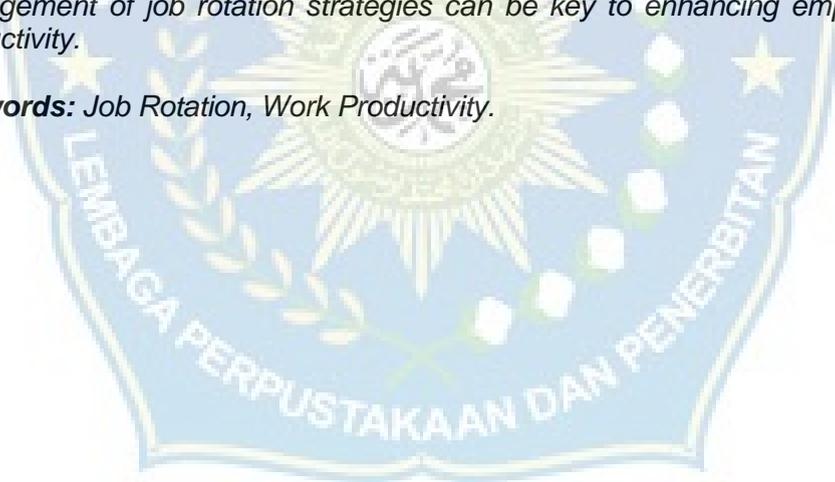
Kata Kunci: Rotasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

RAHMAT HIDAYAT. 2024. *The Influence of Job Rotation on Employee Work Productivity at the Office of Fisheries Service of Bulukumba District*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by : Sitti Nurbaya and Sitti Marhumi.

This research utilizes a quantitative approach to explore the relationship between job rotation and work productivity within the Fisheries Department of Bulukumba Regency. Regression analysis indicates a significant relationship between the job rotation variable (X) and work productivity (Y), with a regression coefficient of 0.902 and a very high level of significance (< 0.001). The results show that each one-unit increase in job rotation is associated with an increase of 0.902 units in work productivity. The regression model also demonstrates a high level of fit, with a coefficient of determination of 0.911, indicating that approximately 91.1% of the variation in work productivity can be explained by the job rotation variable. These findings are consistent with the theory that job rotation can enhance employee productivity and can be utilized to assess employee potential and increase motivation through activity variation. These results support the use of job rotation as a significant predictor of improved work productivity in the context of the Fisheries Department of Bulukumba Regency. Effective implementation and management of job rotation strategies can be key to enhancing employee work productivity.

Keywords: Job Rotation, Work Productivity.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Rotasi Jabatan.....	11
3. Produktivitas Kerja.....	15
4. Indikator Produktivitas Kerja	20
B. Tinjauan Empiris	22
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel	27
D. Sumber Data	28
E. Populasi dan Sampel	29
F. Metode Pengumpulan Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambar Umum Objek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Analisis Deskriptif Variabel	44
3. Uji Kualitas Data	47
4. Analisis Regresi Sederhana	51
5. Uji Hipotesis	52
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skor Jawaban	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel X.....	44
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Y	46
Tabel 4.7 Uji Validasi	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibel Angket	50
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.10 Model Summary ^b	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu kantor yang mempunyai peran yang paling besar setiap kantor yang berskala kecil maupun yang berskala besar dituntut untuk mengelola sumber daya yang ada, agar tujuan yang diharapkan kantor dapat di capai dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga yang dimiliki suatu kantor, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain. Kantor dapat dikatakan maju apabila berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manusia, pendekatan antara manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia (Danang, 2015).

Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi kantor karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap kantor, salah satu parameter yang digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Pada umumnya setiap kantor yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup yang lebih lama, mencapai keuntugan hidup yang lebih lama, mencapai keuntugan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berkembang lebih pesat lagi, maka dari itu kantor harus memperhatikan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerjanya. Tenaga kerja sebagai faktor produktivitas memegang peranan yang sangat dalam mencapai tujuan kantor, meski berbeda beda divisi dari divisi satu ke divisi yang lain

mempertahankan tenaga kerjanya. Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan dan kemampuan menghasilkan sesuatu (Busro, 2020). Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seseorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh kantor.

Produktivitas merupakan ukuran penggunaan efektif sumber daya, umumnya dinyatakan sebagai rasio output terhadap input (Stevenson, 2012). Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Karena kantor perlu mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Sebuah instansi selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat bekerja dengan menghasilkan produktivitas yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi pegawai adalah aset semua instansi, jika instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik. Dengan kata lain, keberhasilan dan kegagalan suatu instansi tergantung oleh kualitas pegawai.

Rotasi jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada rangking yang sama didalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer (M. Hasibuan, 2014). Rotasi kerja perpindahan pekerjaan seseorang pada kantor yang memiliki tingkat atau jabatan yang sama pada posisi awal sebelum

mengalami perpindahan pekerjaan. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan pegawai atau pekerja dalam keseharian pekerjaannya yang dilakukannya. Rotasi jabatan memiliki manfaat atau tujuan yang lain yaitu agar pegawai mampu menguasai serta mengalami pekerjaan yang lain dibidang yang berbeda dalam organisasi.

Dasar dasar rotasi jabatan *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin pegawai sehingga produktivitasnya meningkat. *Seniority system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru. *Spoil system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, system ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka. Pegawai atau pekerja mampu mengalami kebosanan dalam rutinitas kerja yang paling sering terjadi pada pegawai yang belum sama sekali mengalami rotasi jabatan. Akibat dari kejenuhan kerja ini yaitu kurangnya produktivitas kerja meningkatnya emosional dari pegawai bahkan ada kemauan untuk resign dalam organisasi dimana mereka bekerja rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pemimpin organisasi yang bersangkutan kebosanan pada pekerjaan ini dikarenakan pada pekerjaan rutinitas yang berlangsung lama dan juga mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang kurang menantang bahkan kurang berarti.

Adapun Demosi adalah penurunan jabatan suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya keteledoran dalam bekerja, suatu hal dapat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Promosi, adalah kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (kenaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, rotasi jabatan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam yang dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada kantor. (Sastrohadiwiryono, 2008). Adapun prinsip rotasi jabatan, merotasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Pelaksanaan rotasi jabatan didasarkan atas kebijakan dan peraturan manajer yang berarti pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan kantor menurut kebijakan dan peraturan yang ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja atau langkah untuk promosi jabatan bagi pegawai dimana pelaksanaan rotasi jabatan harus terkoordinasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu “Apakah rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan pada Kabupaten Bulukumba”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan pada Kabupaten Bulukumba”

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan menjadi sebuah landasan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar dampak antara rotasi jabatan dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Bulukumba. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara rotasi jabatan dan produktivitas, diharapkan akan muncul strategi yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja di lingkungan kerja Dinas Perikanan Bulukumba.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan memberikan informasi bagi kantor tentang dampak rotasi jabatan dan produktivitas kerja terhadap kerja pegawai sebagai bahan dalam meningkatkan pengetahuan serta dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, diharapkan kantor dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat tercapai peningkatan signifikan dalam kinerja keseluruhan Dinas Perikanan Bulukumba.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan pustaka bagi yang ingin melakukan penelitian dengan variable yang sama serta dapat memberikan ide-ide yang baru dalam penelitian. Selain itu, diharapkan juga dapat memberikan ide-ide inovatif dan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini, sehingga dapat mendorong perkembangan pengetahuan dan metodologi dalam bidang rotasi jabatan, produktivitas kerja, dan manajemen sumber daya manusia secara lebih luas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan menjaga hubungan industrial serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna mencapai tujuan kantor dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2019). Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa manusia mempunyai peran dalam mencapai tujuan kantor baik itu dari pertumbuhan laba maupun aset. Agar mencapai target itu semua sumber daya manusia yang tersedia harus diatur sebaik mungkin sehingga termotivasi untuk bekerja atau memiliki kinerja yang diharapkan kantor.

Manusia selalu berperan penting dalam merencanakan, pelaku dan sekaligus sebagai penentuan keberhasilan dalam mencapai tujuan kantor. Manajemen merupakan salah satu proses dalam mengatur semua hal yang dikerjakan baik itu individu maupun kelompok manajemen disini berperan penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Manajemen merupakan proses kerja yang dimana memimpin atau mengarahkan suatu kelompok atau orang untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai dimana berada

ruang lingkup organisasi atau kantor. Manajemen sumber daya manusia melibatkan praktisi manajemen dan semua keputusan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan untuk memberikan suatu konsep kerja efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya kepada kantor dan kepada anggota kantor. Tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit kantor itu berjalan sebagai mana yang diharapkan meskipun pada saat ini sesuatu kantor atau organisasi atau menjalankan dengan baik, tetapi jika pelaksana atau orang-orang bekerja didalamnya tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya maka apa yang telah diharapkan tidak dapat berjalan.

Berikut ini beberapa pengertian dari Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diantaranya: Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perang tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan kantor, pegawai dan masyarakat (Afandi, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan (Dessler, 2015). Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi, yang dilakukan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia (Marwansyah, 2019).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/kantor memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan untuk prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/kantor.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/kantor secara keseluruhan dan memperhatikan aspek SDM.
5. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi dalam 2 (dua), yaitu fungsi Manajerial dan fungsi Oprasional.

1. Fungsi Material
 - a) Perencanaan (*Planning*), yaitu menentukan tujuan organisasi atau kantor, atau mengembangkan rencana kerja organisasi dalam membuat suatu organisasi dalam membuat suatu strategi untuk mencapai tujuan kantor yang telah ditetapkan
 - b) Pengorganisasian (*Organizing*), merupakan suatu proses kegiatan yang menyusun struktur organisasi seperti penentuan,

pengelompokan pengaturan dan penentuan pola hubungan kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.

- c) Pengarahan (*Directing*), merupakan suatu proses yang dimana dilakukan oleh seorang atasan mengusahakan agar supaya pegawai mau bekerja sama secara efektif dalam suatu organisasi atau kantor.
- d) Pengendalian (*Controlling*), merupakan fungsi dari manajemen yang bertugas untuk mengatur atau memastikan apakah SDM yang sudah bekerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai apa yang direncanakan.

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan tenaga kerja, adalah sebuah proses yang dimana untuk mendapatkan jumlah yang jenis, tenaga kerja yang berkualitas supaya tujuan dari suatu organisasi atau kantor dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan sebelumnya.
- b) Pengembangan, merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan agar tugas yang diberikan berjalan dengan baik.
- c) Kompensasi, yaitu sebuah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pekerja adil dan layak atas prestasi yang telah didapatkan selama bekerja.
- d) Pemeliharaan, merupakan suatu usaha untuk memperhatikan meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap dari para pekerja agar tetap bekerja produktif dan loyal guna menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Rotasi Jabatan

a. Pengertian Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan sebagai perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan pegawai (Robbins&Judge,2016). Rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada kantor tempat kerja (Sastrohadiwiryono, 2013).

Berdasarkan referensi yang telah ditemukan oleh pakar, penulis menyimpulkan rotasi jabatan merupakan proses perpindahan yang dilakukan pada pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh pegawai akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja pegawai. Rotasi jabatan pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai (Marihot, 2018). Rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan untuk menghindari terjadinya

kejenuhan (Veithzal, 2018). Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian, kebagian lain (Handoko, 2014). Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Rotasi jabatan meliputi serangkaian tugas di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi secara khusus bersifat mendatar dari pada vertical dan melakukan tugas dari posisi lini menuju posisi staf (Ali, 2018). Namun untuk terus mempertahankan kekonsistenan dari kerja masing-masing individu merupakan hal yang tidak mudah karena sifat pekerjaan yang dinamis dan lingkungan kerja yang selalu sama akan meningkatkan kejenuhan kerja. Rotasi jabatan merupakan kegiatan pemindahan pegawai dari departemen ke daptraemen lain guna memberluas pemahaman dan kemampuan mereka (Dessler, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa rotasi jabatan merupakan proses perpindahan yang dilakukan tenaga kerja dari satu bagian kebagian lainnya, tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji/golongan maupun pangkat. Setiap jenis tanggung jawab masing-masing individu akan berbeda ketika perubahan rotasi kerja. Hal ini berfungsi untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja bagi pegawai itu sendiri.

b. Tujuan Rotasi Jabatan

Tujuan rotasi jabatan sebenarnya merupakan salah satu cara mengembangkan kemampuan pegawai melalui proses pelatihan dan pendidikan, pegawai ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang berbeda yang bertujuan agar pegawai memahami berbagai pelaksanaan

tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang dipindahkan. Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi jabatan menurut (Wahyudi, 2012) adalah sebagai berikut:

- a) Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil personal stability.
- b) Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapatkan perhatian dalam satu organisasi.
- c) Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya.
- d) Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu rotasi dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
- e) Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan dari rotasi jabatan menurut (M.Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b) Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c) Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d) Menghilangkan rasa jenuh atau bosan pegawai dalam bekerja terhadap

pekerjaannya.

- e) Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

c. Indikator Rotasi Jabatan

Indikator rotasi menurut (Edwan, 2013) ada beberapa, yaitu sebagai berikut:

a) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman pegawai dapat mempengaruhi dengan hasil kerja pegawai, apabila pegawai tidak memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

b) Pengetahuan

Tolak ukur lain dilakukan tolak rotasi kerja yaitu dengan melihat pengalaman pegawai. Semakin rendahnya pengetahuan akan membuat kantor atau organisasi mencari cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

c) Kebutuhan

Rotasi kerja dilihat berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi pegawai.

d) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka

pegawai tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan pegawai tersebut.

e) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab itu merupakan salah satu poin utama dikarenakan apabila pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru. Indikator rotasi kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. **Kemampuan Pegawai**

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

2. **Pengetahuan Pegawai**

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki pegawai yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.

3. **Kejenuhan Pegawai**

Kejenuhan kerja merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang) (Sutrisno, 2016). Produktivitas adalah ukuran efisiensi

produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwanto, 2013). Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dan hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2016).

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input, penulisan menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industry di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dengan hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Herjanto, 2003). Produktivitas pegawai sangatlah perlu, sebab produktivitas ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan seperti yang dikemukakan oleh (Sinungan, 2005), bahwa pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi.

Produktivitas adalah perbandingan antar hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sundang P. Siagian bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Sondang P. Siagian, 2005). Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan. Produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan kriteria yang jelas dan terukur. Produktivitas pegawai kemampuan seseorang untuk menghasilkan jasa atau menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cara kerja yang digunakan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan agar dikerjakan secara efektif dan efisien sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap kantor selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat pengasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan, Menurut Ravianto yang dikutip oleh (Sutrisno, 2011).

Produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2016), yaitu sebagai berikut:

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b) Mental dan Kemampuan Fisik Pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

c) Hubungan antara Bawahan dan Atasan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempegaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Faktor yang mempegaruhi produktivitas kerja pegawai dapat dikelompokan menjadi dua menurut (Yuniarsih & Suwanto, 2013), sebagai berikut yaitu:

a. Faktor internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- 2) Struktur dan desain pekerjaan

- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bias digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Perlakuan menyenangkan yang bias diberikan oleh pemimpin dan/atau rekan kerja.

b. Faktor eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- 2) Kemitraan yang dikembangkan
- 3) Kultur dan mindset lingkungan disekitar kantor
- 4) Tingkat persaingan
- 5) Dampak globalisasi

Menurut Mangkupawiro dan Hubeis dalam (Rahayu, 2016) menyatakan terdapat dua faktor yang mempegaruhi produktivitas sebagai berikut:

a. Faktor Ekstriensik

- 1) Faktor tim, merupakan semangat, kekompakan, dukungan, dan kepercayaan yang diberikan oleh sesama anggota tim kerja.
- 2) Faktor kepemimpinan, merupakan aspek manajer dalam mengelolah kekompakan tim, dukungan dan arahan pada pegawai.
- 3) Faktor situasional, merupakan tekanan yang dihadapi pegawai ketika mengalami perubahan lingkungan internal dan eksternal.

4) Faktor system merupakan system kerja (pelatihan dan rotasi kerja), fasilitas kerja, infrastruktur yang terdapat dalam budaya kerja di dalam organisasi.

b. Faktor Intrensik.

Faktor yang ada dalam diri seseorang individu meliputi motivasi,kepercayaan diri, kompetensi, kemampuan,pengalaman, pengetahuan dan prinsip yang dimiliki seseorang.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) bahwa produktivitas hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada pada kantor. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil kerja merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan dari hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada gilirannya yang akan sangat berguna bagi kantor dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan suatu metode penelitian yang dimana menggunakan data empirik atau data yang didapatkan dari pengamatan, pengalaman langsung, atau eksperimen untuk menjawab sebuah pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam suatu tinjauan empirik ini, perlu dilakukan pengkajian ulang dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Pengkajian ulang peneliti terdahulu ini dapat membantu para peneliti-peneliti selanjutnya yang dijadikan sebagai inspirasi dan pemahaman secara menyeluruh mengenai posisi penelitian.

Penelitian terdahulu bisa digunakan sebagai perbandingan dan bahan acuan untuk penelitian ini. Dengan merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti dan hasil yang lebih terinci. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut juga memiliki fungsi untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih dalam tentang kerangka kerja teoritis yang digunakan, metode penelitian yang relevan, serta temuan yang dapat dijadikan sebagai dasar perbandingan dalam penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian yang dijadikan sebagai perbandingan dan bahan acuan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul penelitian	variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Asep Suparno (2019)	Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan Pemkot Bandung	X1 : Promosi jabatan X2 : Rotasi Pekerjaan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel kebijakan Promosi Jabatan dan rotasi kerja secara secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pemkot Bandung.
2.	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020).	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.	X1: Rotasi Jabatan X2: Disiplin Kerja X3: Beban Kerja Y: Produktivita Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa (1) Rotasi jabatan berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (3) Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. (4) Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada PT. Buana Cipta Propertindo.

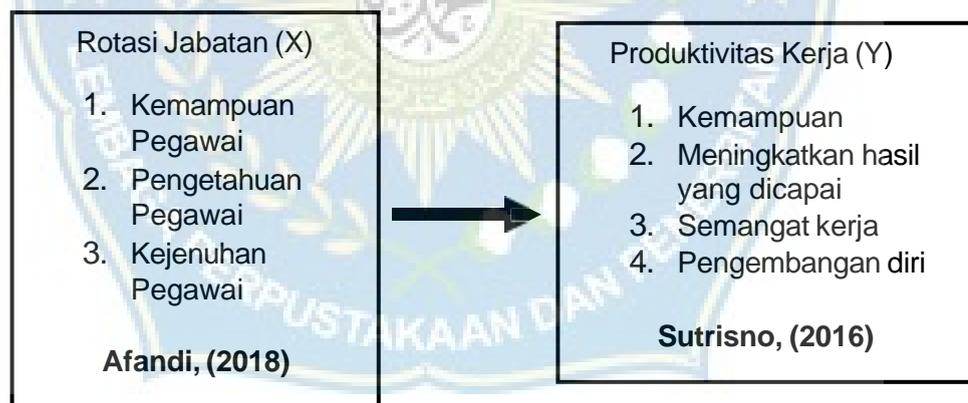
3.	Aprilia Mandagi, Lisbeth Mananeke, Rita Taroreh (2017).	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado	X1 : Promosi Jabatan X2 : Rotasi Pekerjaan Y: Kinerja.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan berpengaruh baik secara simultan maupun persial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
4.	Sri Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Umu kabupaten nias	X : Pelatihan Y: Produktivitas Kerja.	Regresi Linear Sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM kabupaten Tirta Umu Kabupaten Nias
5.	Gugum Gumilar (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.	X : Pelatihan Y: Produktivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.
6.	Sartika Uwewengo, Abd Rahman Pakaya, Rizan Machmud (2023)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koprasi dan UKM Kota Gorontalo.	X1 : Kedisiplinan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana.	Dari hasil penelitian bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas di Dinas Tenaga Kerja, Koprasi dan UKM Kota Gorontalo.
7.	Andi Ardasayanti, Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila, Arifin (2022).	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, PT.	X1 : Pengaruh Pendidikan X2 : Pelatihan X3 :	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi dapat meningkatkan Produktivitas Kerja

		PLN (persero) ULP Daya Kota Makassar	Kompensasi Y: Produktivitas Kerja		Karyawan, PT. PLN (persero) ULP Daya Kota Makassar.
8.	Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya, Mugni Habib, (2021).	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ATA Internasional Industri	X1: Pengaruh Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri, Lingkungan Kerja Karyawan di PT. ATA Internasional Industri
9.	Ratih Refening Ayu, SriWahyuni MegaHastuti (2023)	Pengaruh Motivasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.	X1 : Motivasi X2 : Rotasi Kerja Y : Kinerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan teknik signifikan sebesar $(0,018 < 0,05)$. dan adanya pengaruh yang signifikan rotasi terhadap Kinerja dengan signifikansi sebesar $(0,001 < 0,05)$.
10	Emil Nugraha Salman, Mahfudnurnajamuddin, Budiandriani (2023).	Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada PtPos Indonesia (Persero) Kantor Kota Parepare.	X1: Rotasi Pekerjaan Y: Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil olah data yang dilakukan menggunakan uji persial terdapat t hitung 11,330 dan signifikan 0,000 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hasil signifikan yang baik.

Korelasi dari penelitian terdahulu. Asep Suparno (2019). Korelasinya memiliki variabel yang berbeda, menggunakan alat ukur analisis regresi linear berganda, sedangkan peneliti menggunakan alat ukur analisis regresi linear sederhana. Korelasi penelitian terdahulu. Sartika Uwewengo, Abd Rahman Pakaya, Rizan Machmud (2023). Korelasinya memiliki variabel yang sama, menggunakan alat ukur analisis regresi linear sederhana sedangkan peneliti menggunakan alat ukur analisis regresi linear sederhana, pembedanya variabel.

C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: "Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut, (Sugiono, 2012) “adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba yang terletak di Jl. Bentengnge, Kec. Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja.

2. Waktu

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, mulai bulan Februari – April 2024.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Oprasional Variabel Adalah unsur penelitian dimana memberikan penjas terkait variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati dan dapat diukur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas yaitu Rotasi Jabatan (X) independen dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) dependen.

1. Rotasi Jabatan (X)

Rotasi jabatan proses perpindahan yang dilakukan tenaga kerja dari satu bagian kebagian lainnya, tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji/golongan maupun pangkat. Setiap jenis tanggung jawab masing-masing individu akan berbeda ketika perubahan rotasi kerja. Hal ini berfungsi untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja bagi pegawai itu sendiri yang ada di Kantor Dinas Perikanan Bulukumba.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan kriteria yang jelas dan terukur. Produktivitas pegawai kemampuan seseorang untuk menghasilkan jasa atau menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cara kerja yang digunakan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan agar dikerjakan secara efektif dan efisien sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat yang ada di Kantor Dinas Perikanan Bulukumba.

D. Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

2. Sumber data

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau data hasil wawancara peneliti. Data yang diperoleh langsung dari Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. "Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba dengan jumlah pegawai 53 orang".

2. Sampel

Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang diambil dari populasi. Sampel menurut (Sugiyono, 2012). Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel diambil dari populasi tersebut betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2002), sampel adalah bagian atau perwakilan dari keseluruhan populasi yang sedang diteliti.

Adapun penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau boring sampling, yaitu keseluruhan elemen populasi yang dijadikan sampel yaitu 53 orang pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan metode pengumpulan yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Merupakan cara mengumpulkan data mencari mengenai variabel yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan juga mencari informasi di literature-literature sebagai landasan dalam penulisan.

2. Observasi

Merupakan metode yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung dan secara sistematis terhadap kondisi yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

3. Kuesioner

Adalah salah satu proses memperoleh keterangan dalam bentuk survai atau kuesioner, yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bersifat tertentu maupun terbuka yang sudah disiapkan oleh peneliti. Adapun pengukuran skala dalam metode ini yaitu menggunakan taraf likert sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban

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

Sumber : (Sugiyono, 2017).

G. Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data, kemudian data yang didapatkan tidak diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus kuantitatif yaitu pengenalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya variabel dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dianggap valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji rehabilitas digunakan untuk mengukur suatu keberadaan kesesuaian alat ukur dengan penggunaannya, atau dengan kata lain pengukur tersebut memiliki hasil yang seragam apabila digunakan berulang kali pada waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2013). Reliabilitas diukur dengan Cronbach alpha. Variabel yang diukur dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach alpha $> 0,60$.

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Apabila pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen apakah berpengaruh negatif atau

positif dan untuk memprediksikan apabila variabel dependen dan variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja)

X = Variabel Independen (Rotasi Jabatan)

a = Konstanta (Nilai y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

e = Tingkat derajat kesalahan

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji-t) dan uji konstanta (uji-f).

1. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (ghozali 2016) apabila nilai t hitung > ttabel berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa juga dengan signifikansi di bawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variable dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependen. Secara sederhana koefisien (R^2) berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

Dengan kata lain, (R^2) memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi dapat menjelaskan pola hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diamati. Semakin tinggi nilai (R^2), semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba terletak di bagian selatan Jasirah Sulawesi dan berjarak kurang lebih 153 kilometer dari ibukota Provinsi Sulawesi Selatan terletak antara 05020° – 05040° lintang selatan dan 119058° – 120028° bujur timur.

Berbatasan dengan Kabupaten Sinjai di sebelah utara, sebelah timur dengan Teluk Bone, sebelah selatan dengan Laut Flores, dan sebelah barat dengan Kabupaten Bantaeng. Kabupaten Bulukumba terletak di bagian selatan Jasirah Sulawesi dan berjarak kurang lebih 153 kilometer dari ibukota Propinsi Sulawesi Selatan terletak antara $05020'$ – $05040'$ lintang selatan dan $119058'$ – $120028'$ bujur timur. Berbatasan dengan Kabupaten Sinjai di sebelah utara, sebelah timur dengan Teluk Bone, sebelah selatan dengan Laut Flores, dan sebelah barat dengan Kabupaten Bantaeng. Luas wilayah Kabupaten Bulukumba sekitar 1.154,7 km² atau sekitar 2,5 persen dari luas wilayah Sulawesi Selatan yang meliputi 10 (sepuluh) kecamatan dan terbagi ke dalam 27 kelurahan dan 109 desa.

Ditinjau dari segi luas kecamatan Gantarang dan Bulukumba merupakan dua wilayah kecamatan terluas masing-masing seluas 173,51 km² dan 171,33 km² sekitar 30 persen dari luas kabupaten. Kemudian disusul kecamatan lainnya dan terkecil adalah kecamatan Ujung Bulu yang merupakan pusat kota Kabupaten dengan luas 14,4 km² atau hanya sekitar 1 persen.

Tugas pokok Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang Perikanan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan daerah dibidang perikanan;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perikanan
- c. Koordinasi penyediaan, insfrastruktur dan pendukung dibidang perikanan
- d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang Perikanan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Perikanan
- f. Pelaksanaan administrasi Dinas Perikanan
- g. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang dan tugasnya yang diberikan oleh Bupati

Penyusunan LKIP oleh masing-masing instansi pemerintah tidak terlepas dari mandat yang telah dibebankan kepada instansi yang bersangkutan. Dalam hal ini mandat yang dibebankan kepada Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bulukumba Nomor 135 Tahun 2021, tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Struktur organisasi pada Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada Dinas Perikanan kabupaten Bulukumba terdiri

atas :

- a) Kepala Dinas
- b) Sekretaris
- c) Kepala Bidang
- d) Sub Bagian
- e) Jabatan Fungsional
- f) Unit Pelaksana Teknis

1. Visi

Berdasarkan kondisi kabupaten bulukumba saat ini, Tantangan yang dihadapi dalam 5 (Lima) tahunan mendatang dan amanat pembangunan, Maka visi Kabupaten Bulukumba adalah “Mewujudkan Masyarakat Produktif yang Berkarakter Kearifan Lokal Menuju Bulukumba Maju dan Sejahtera”

- a) **PRODUKTIF.** artinya Mendorong seluruh sektor pembangunan meliputi ekonomi, SDM, Infrastruktur, sosial kemasyarakatan. Lingkungan dan tata kelola pemerintahan dalam mewujudkan masyarakat maju dan sejahtera PANRITA.
- b) **BERKARAKTER.** artinya Identitas diri dalam menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan agama untuk beprikehidupan dan kemasyarakatan PANRITA LEBBI”
- c) **KEARIFAN LOKAL.** artinya Potensi adat Budaya dan sosial yang dimiliki oleh masyarakat Bulukumba sebagai modal dasar pembangunan PANRITA.
- d) **MAJU** artinya pembangunan yang dilaksanakan mengarah pada upaya strategis untuk mewujudkan kondisi yang lebih baik secara konkret dan terukur di segala aspek kehidupan masyarakat Bulukumba. Pencapaian kondisi “maju” yang diharapkan dari visi daerah ini adalah upaya untuk mencapai peningkatan ekonomi masyarakat melalui meningkatnya kinerja dan profesionalisme pemerintahan dan meningkatnya kualitas infrastruktur untuk mencapai tujuan pembangunan daerah.
- e) **SEJAHTERA.** artinya Hasil pembangunan dapat terwujud secara nyata serta dimiliki, dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat/penduduk terhadap kebutuhan hak dasar hidupnya dalam mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat sehingga dapat tercukupi atau melebihi. Kebutuhan dasar tersebut antara lain; kebutuhan pangan, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, air bersih, pertanahan, sumberdaya alam, lingkungan hidup, rasa aman, dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial politik.

2. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi Kabupaten Bulukumba disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mewujudkan masyarakat produktif, yang berkarakter kearifan lokal menuju Bulukumba maju dan sejahtera. Upaya-upaya yang dilakukan adalah dengan mengedepankan peningkatan kesejahteraan masyarakat, kemajuan daerah, peningkatan pelayanan kepada masyarakat, penyelesaian persoalan daerah, penyerasian pelaksanaan pembangunan daerah kabupaten, provinsi dan nasional, serta memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kebangsaan, meliputi:

- a) Meningkatkan kesadaran toleransi beragama dalam bermasyarakat;
- b) Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik;
- c) Mewujudkan tata kelola pertanian yang berkualitas dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan daerah dan ekspor;
- d) Meningkatkan produktifitas sumber daya kelautan dan perikanan untuk memenuhi kebutuhan daerah, nasional dan internasional;
- e) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter kearifan lokal;
- f) Meningkatkan kualitas dan layanan kesehatan masyarakat;
- g) Mengembangkan destinasi wisata untuk menarik wisatawan domestik dan mancanegara;
- h) Pembangunan infrastruktur yang merata dan berkeadilan untuk menunjang aktivitas masyarakat;

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dari kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Peneliti berhasil mengumpulkan data dari 53 peserta yang telah mengisi kuesioner secara lengkap dan akurat, memungkinkan analisis lebih lanjut. Data tersebut dikelompokkan berdasarkan empat karakteristik: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut adalah gambaran deskriptif mengenai karakteristik para responden:

a) Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Sebagai representasi dari karakteristik responden, peneliti akan menyajikan informasi ini dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

	No	Umur Responden	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	20 – 30 Tahun	4	7.5%
	2	31 – 40 Tahun	8	15.1%
	3	41 – 50 Tahun	25	47.2%
	4	51 – 57 Tahun	16	30.2%
	Jumlah Responden			53

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 41 hingga 50 tahun,

dengan jumlah responden sebanyak 25 atau sekitar 47.2% dari total. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini memiliki representasi yang signifikan dalam sampel penelitian tersebut. Selanjutnya, kelompok usia 31 hingga 40 tahun juga menunjukkan proporsi yang cukup besar, dengan 15.1% dari total responden. Sementara itu, kelompok usia yang lebih muda, yaitu 20 hingga 30 tahun, memiliki jumlah responden yang lebih sedikit, hanya sekitar 7.5% dari total. Di sisi lain, kelompok usia 51 hingga 57 tahun juga menunjukkan partisipasi yang cukup signifikan dalam penelitian ini, dengan sekitar 30.2% dari total responden. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini cenderung memiliki representasi yang cukup merata dari berbagai kelompok usia, meskipun kelompok usia 41 hingga 50 tahun mendominasi secara jumlah. Selain itu, mencatat bahwa kepala dinas berada dalam rentang usia yang dominan dalam penelitian ini, yaitu antara 41 hingga 50 tahun, sementara responden lainnya kebanyakan adalah pegawai dengan rentang usia yang lebih bervariasi untuk selanjutnya dilakukan analisa pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba.

b) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi mengenai karakteristik responden dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama yaitu laki-laki dan perempuan. Pengelompokan ini memungkinkan peneliti untuk memahami perbedaan dan pola yang mungkin timbul berdasarkan

jenis kelamin responden. Untuk memperjelasnya, informasi ini disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kalam

	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	Laki-Laki	28	52.8%
	2	Perempuan	25	47.2%
	Jumlah Responden		53	100%

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data dari Tabel 4.2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah responden sebanyak 28 atau sekitar 52.8% dari total. Sementara itu, jumlah responden perempuan sebanyak 25 atau sekitar 47.2% dari total. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki partisipasi yang cukup merata antara kedua jenis kelamin, meskipun terdapat sedikit dominasi dari pihak laki-laki.

c) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden akan memperlihatkan latar belakang mereka secara jelas yang mencakup tingkat S1, S2, Diploma, SMA, dan SMP. Berikut adalah tabel yang menampilkan pengelompokan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir mereka.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	30	56.6%
	2	S2	11	20.8%
	3	Diploma	3	5.7%
	4	SMA	8	15.0%
	5	SMP	1	1.9%
Total			53	100%

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diamati bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tingkat Sarjana (S1), dengan jumlah responden sebanyak 30 atau sekitar 56.6% dari total, diharapkan pendidikan tingkat Sarjana (S1) untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sementara itu, jumlah responden dengan pendidikan tingkat Sarjana (S2) adalah 11 responden, atau sekitar 20.8%. Pendidikan diploma juga terwakili dalam penelitian ini dengan 3 responden, yang mencakup sekitar 5.7% dari total. Selanjutnya, terdapat 8 responden dengan latar belakang pendidikan SMA, mencapai sekitar 15.1%, sedangkan jumlah responden dengan pendidikan SMP hanya 1 responden, atau sekitar 1.9%. Informasi ini memberikan gambaran yang cukup jelas tentang distribusi tingkat pendidikan responden dalam sampel penelitian ini.

d) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah tabel yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	No	Masa Kerja	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	1 Bulan	2	3.8%
	2	1-5 Tahun	8	15.1%
	3	6-10 Tahun	6	11.3%
	4	11-20 Tahun	33	62.3%
	5	21-40 Tahun	4	7.5%
Total			53	100%

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data dari Tabel 4.4, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, dengan 33 responden atau sekitar 62.3% dari total memiliki masa kerja antara 11 hingga 20 tahun. Selanjutnya, terdapat 8 responden atau sekitar 15.1% yang memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, serta 6 responden atau sekitar 11.3% dengan masa kerja antara 6 hingga 10 tahun. Sedangkan jumlah responden dengan masa kerja 21 hingga 40 tahun adalah 4 responden atau sekitar 7.5% dari total. Terdapat pula 2 responden atau sekitar 3.8% yang memiliki pengalaman kerja selama 1 bulan.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh dari penelitian. Data yang disajikan mencakup distribusi frekuensi untuk setiap indikator, beserta frekuensi dan skor yang diperoleh dari responden. Penelitian ini fokus pada dua variabel utama: Rotasi Jabatan (X) dan Produktivitas Kerja (Y), dengan 53 responden yang menjadi sampel penelitian. Berikut adalah deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran data kuisioner.

a) Analisis Deskriptif Variabel Rotasi Jabatan (X)

Berikut adalah hasil interpretasi dari tanggapan responden terkait dengan variabel Rotasi Jabatan (X):

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel X

Frekuensi (F) dan Persentase (%)												
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	6	11.3%	28	52.8%	10	18.9%	7	13.2%	2	3.8%	3.55
2	X1.2	5	9.4%	18	34.0%	19	35.8%	8	15.1%	3	5.7%	3.26
3	X1.3	6	11.3%	12	22.6%	26	49.1%	7	13.2%	2	3.8%	3.25
4	X1.4	3	5.7%	17	32.1%	24	45.3%	8	15.1%	1	1.9%	3.25
5	X1.5	5	9.4%	19	35.8%	21	39.6%	7	13.2%	1	1.9%	3.38
6	X1.6	6	11.3%	22	41.5%	14	26.4%	8	15.1%	3	5.7%	3.38
7	X1.7	9	17.0%	21	36.6%	14	26.4%	7	13.2%	2	3.8%	3.53
8	X1.8	4	7.5%	24	45.3%	17	32.1%	6	11.3%	2	3.8%	3.42
9	X1.9	5	9.4%	18	34.0%	22	41.5%	7	13.2%	1	1.9%	3.36
10	X1.10	7	13.2%	28	52.8%	9	17.0%	9	17.0%	0	0	3.62
11	X1.11	4	7.5%	21	39.6%	18	34.0%	7	13.2%	3	5.7%	3.30
12	X1.12	4	7.5%	17	32.1%	25	47.1%	5	9.4%	2	3.8%	3.30

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil interpretasi dari tanggapan responden terkait variabel Rotasi Jabatan (X), dapat disimpulkan bahwa secara umum, tanggapan responden terhadap aspek-aspek yang terkait dengan rotasi jabatan cenderung positif. Hal ini dapat dilihat dari mean yang relatif tinggi untuk sebagian besar item pertanyaan, dengan nilai mean keseluruhan variabel berada di sekitar 3.25 hingga 3.62. Beberapa poin yang menonjol dari analisis ini adalah X10 "Saya merasa bahwa rotasi jabatan memberikan pengalaman yang berharga bagi perkembangan karier saya". serta merasa bahwa rotasi jabatan memberikan pengalaman yang berharga bagi perkembangan karier mereka (X10). Interpretasi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap manfaat rotasi jabatan dalam pengembangan karier mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa rotasi jabatan dianggap sebagai suatu proses yang memberikan nilai tambah dalam pengalaman kerja dan pertumbuhan karier bagi pegawai. Dengan demikian, implementasi rotasi jabatan di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

b) Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut adalah hasil interpretasi dari tanggapan responden terkait dengan variabel Produktivitas Kerja (Y):

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Y

		Frekuensi (F) dan Persentase (%)										
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	5	9.4%	31	58.5%	8	15.1%	4	7.5%	5	9.4%	3.51
2	Y1.2	7	13.2%	25	47.2%	21	39.6%	0	0	0	0	3.74
3	Y1.3	4	7.5%	19	35.8%	21	39.6%	8	15.1%	1	1.9%	3.32
4	Y1.4	1	1.9%	21	39.6%	23	43.4%	6	11.3%	2	3.8%	3.25
5	Y1.5	5	9.4%	22	41.5%	16	30.2%	8	15.1%	2	3.8%	3.38
6	Y1.6	7	13.2%	16	30.2%	21	39.6%	6	11.3%	3	5.7%	3.34
7	Y1.7	6	11.3%	22	41.5%	16	30.2%	7	13.2%	2	3.8%	3.43
8	Y1.8	7	13.2%	8	15.1%	28	52.8%	8	15.1%	2	3.8%	3.19
9	Y1.9	3	5.7%	26	49.1%	14	26.4%	8	15.1%	2	3.8%	3.38
10	Y1.10	3	5.7%	21	39.6%	20	37.7%	7	13.2%	2	3.8%	3.30
11	Y1.11	4	7.5%	19	35.8%	21	39.6%	7	13.2%	2	3.8%	3.30
12	Y1.12	2	3.8%	24	45.3%	17	32.1%	6	11.3%	4	7.5%	3.26

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil interpretasi tanggapan responden terkait variabel Produktivitas Kerja (Y), terlihat bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek yang terkait dengan produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari nilai mean yang relatif tinggi untuk sebagian besar item pertanyaan, dengan rata-rata antara 3.19 hingga 3.74. Beberapa poin yang menonjol dari analisis ini adalah bahwa responden merasa memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap tingkat produktivitas kerja mereka dan dampaknya terhadap keseluruhan kinerja (Y2).

3. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Setiap penelitian yang menggunakan metode angket atau kuesioner harus mengikuti uji validitas untuk memastikan kecocokan atau validitas instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dari responden. Uji validitas product moment bertujuan untuk menghubungkan setiap total skor yang diperoleh dalam penelitian. Dalam statistik, setiap uji memiliki kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan. Begitu juga dengan uji validitas product moment Pearson correlation. Kriteria untuk mengambil keputusan dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai korelasi (r) yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), maka angket atau kuesioner tersebut dianggap valid.
- 2) Jika nilai korelasi yang dihitung lebih kecil dari nilai korelasi tabel, maka angket atau kuesioner dianggap tidak valid.

Dalam penelitian ini, data dianggap valid jika korelasi lebih besar dari 0.271, atau jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) sebesar $N-2$. Dalam kasus ini, $N=53$ sehingga $df=51$. Oleh karena itu, nilai r tabel untuk $df=51$ adalah 0.271.

Tabel 4.7
Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Rotasi Jabatan (X)	X1.1	0.919	0.271	Valid
		X1.2	0.777	0.271	Valid
		X1.3	0.811	0.271	Valid
		X1.4	0.754	0.271	Valid
		X1.5	0.828	0.271	Valid
		X1.6	0.868	0.271	Valid
		X1.7	0.885	0.271	Valid
		X1.8	0.837	0.271	Valid
		X1.9	0.829	0.271	Valid
		X1.10	0.904	0.271	Valid
		X1.11	0.876	0.271	Valid
		X1.12	0.872	0.271	Valid
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.882	0.271	Valid
		Y1.2	0.295	0.271	Valid
		Y1.3	0.832	0.271	Valid
		Y1.4	0.885	0.271	Valid
		Y1.5	0.875	0.271	Valid
		Y1.6	0.847	0.271	Valid
		Y1.7	0.826	0.271	Valid
		Y1.8	0.706	0.271	Valid
		Y1.9	0.879	0.271	Valid
		Y1.10	0.863	0.271	Valid
		Y1.11	0.873	0.271	Valid
		Y1.12	0.888	0.271	Valid

Sumber : Lampiran 2

Dengan demikian, berdasarkan hasil dari Tabel 4.7 yang membandingkan variabel (X) Rotasi Jabatan dan variabel (Y) Produktivitas Kerja, dapat disimpulkan bahwa semua nilai korelasi (r) yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam angket tersebut dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian yang sedang dilakukan.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu evaluasi yang menilai tingkat kestabilan, konsistensi, prediktifitas, dan akurasi sebuah kuesioner. Secara umum, reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen. Dalam konteks ini, uji reliabilitas mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dari output SPSS. Hasil dari uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach mengikuti suatu dasar dalam pengambilan keputusan. Dasar pengambilan keputusan ini menyatakan bahwa jika nilai Alpha lebih besar dari nilai yang ditetapkan, maka item-item dalam kuesioner dianggap dapat diandalkan atau konsisten. Sebaliknya, jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai yang ditetapkan, maka item-item tersebut dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh setidaknya mencapai 0.6. Jika koefisien Cronbach's alpha kurang dari 0.6, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibel Angket

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	Rotasi jabatan	0.964	0.60	Reliabel
2.	Produktivitas Kerja	0.953	0.60	Reliabel

Sumber: Lampiran 2

Dari Tabel 4.8 yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai Alpha untuk variabel X, yaitu Rotasi Jabatan, adalah 0.964, sedangkan untuk variabel Y, yaitu Produktivitas Kerja, adalah 0.953. Ketika nilai Alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa Alpha untuk kedua variabel tersebut, yaitu Rotasi Jabatan dan Produktivitas Kerja, lebih besar dari nilai probabilitas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam angket tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian selanjutnya.

4. Analisis Regresi Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana adalah sebuah analisis yang mendasarinya adalah untuk mempelajari ketergantungan variabel dependen (atau terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen (atau penjelas/bebas). Tujuan utamanya adalah untuk memperkirakan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Berikut adalah hasil dari uji regresi linear sederhana:

Tabel 4.9

Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
Rotasi Jabatan	Produktivitas Kerja	0,902	0,954	22,799	<,000	Hipotesis Diterima
R = 0,954	Sig = <,001					
R Square = 0,911						
F = 519,799						

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Lampiran 6

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 3.804 + 0.902x + e$$

Dalam analisis regresi linear Model 1 yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X Rotasi Jabatan dengan variabel Y Produktivitas Kerja. Nilai (3.804) adalah konstanta atau intercept dari garis regresi, yang menunjukkan nilai perkiraan Produktivitas Kerja ketika nilai X (Rotasi Jabatan) sama dengan nol. Dalam konteks ini, konstanta tersebut mewakili nilai dasar produktivitas kerja yang diharapkan tanpa adanya rotasi jabatan. Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel X Rotasi Jabatan adalah sebesar 0.902, dengan standar error sebesar 0.040. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan peningkatan dalam variabel Rotasi Jabatan akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.902 satuan dalam variabel Produktivitas Kerja, dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi (Sig. <.001).

5. Uji Hipotesis

Analisis data ini menggunakan pengujian sederhana untuk mengevaluasi Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode, yaitu Uji t dan Koefisien Determinasi.

a) Uji t

Untuk (Constant), nilai t-statistiknya adalah sebesar 2.306 dengan signifikansi sebesar 0.025. Dalam hal ini, nilai t-statistik yang diperoleh melebihi nilai t tabel yang telah ditentukan (2.008),

menunjukkan bahwa konstanta tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y Produktivitas Kerja) pada tingkat signifikansi 0.025. Sementara itu, untuk variabel X Rotasi Jabatan, nilai t-statistiknya adalah sebesar 22.799 lebih besar dari t tabel 2.008. Nilai t-statistik yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa variabel X Rotasi Jabatan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen, Produktivitas Kerja, dan melebihi nilai t tabel yang telah ditetapkan. Hal ini menegaskan bahwa Rotasi Jabatan memiliki dampak yang kuat terhadap Produktivitas Kerja.

b) Koefisien Detereminasi (R^2)

Tabel 4.10 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	2.77411
a. Predictors: (Constant), Variabel X Rotasi Jabatan				
b. Dependent Variable: Variabel Y Produktivitas Kerja				

Sumber: Lampiran 6

Dalam analisis model regresi linear Model 1, nilai-nilai statistik yang signifikan ditemukan untuk mengukur kecocokan model. Koefisien determinasi sebesar 0.911 menunjukkan bahwa sekitar 91.1% variasi dalam variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Rotasi Jabatan. Ini menandakan bahwa model tersebut cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (Rotasi Jabatan) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Selain itu, nilai R (0.954) menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dan variabel dependen cukup kuat, menyiratkan hubungan positif yang signifikan antara Rotasi Jabatan dan Produktivitas Kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa Rotasi Jabatan dapat meningkatkan Produktivitas Pegawai (Hasibuan, 2020). Selain itu, terdapat teori lain yang menyatakan bahwa rotasi jabatan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2016). Para pegawai yang mengalami rotasi secara teratur dari satu tugas ke tugas lainnya diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangkitkan semangat kerja para pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2020), salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah rotasi jabatan. Selain itu, rotasi juga dapat dimanfaatkan oleh kantor untuk menilai potensi pegawai sehingga mereka dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Rotasi jabatan merupakan suatu proses perpindahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lainnya dengan tujuan untuk mengurangi rasa bosan dan meningkatkan motivasi melalui variasi kegiatan (Robbins & Judge, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa perpindahan pegawai dengan tingkat level yang sama dapat berdampak pada produktivitas pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan rotasi yang dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa rotasi yang dilakukan oleh kantor telah berhasil atau sukses sesuai dengan tujuan kantor dan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap penggunaan Rotasi Jabatan sebagai prediktor yang signifikan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja dalam Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba (Hasibuan, 2020);

Robbins & Judge, 2016). Oleh karena itu, strategi implementasi dan manajemen Rotasi Jabatan yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Hal ini disebabkan oleh tingkat pengetahuan pegawai yang cukup memadai dalam menjalankan pekerjaannya, yang diperoleh melalui rotasi jabatan yang mendukung pengembangan dan peningkatan pengetahuan mereka. Para pegawai merasa puas dengan program rotasi jabatan tersebut, serta memahami kriteria evaluasi keberhasilan rotasi jabatan di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba. Mereka merasa puas dengan kemampuan mereka dalam mengelola tugas dan tanggung jawab sesuai bidang keahlian, sehingga rotasi jabatan meningkatkan kemampuan mereka. Kemampuan yang dimaksud mencakup kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem dan proses kerja selama rotasi jabatan berlangsung. Rotasi jabatan telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pegawai Dinas Perikanan, memberikan pengalaman berharga bagi perkembangan karir mereka, dan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, tingkat kepuasan, semangat, dan motivasi pegawai selama menjalani rotasi jabatan di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba juga meningkat.

Para pegawai menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa puas dengan produktivitas kerja mereka. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mengatur waktu secara efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat, menemukan cara baru untuk mengoptimalkan kinerja, dan

menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Pegawai mampu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan hasil kerja mereka sendiri. Mereka dapat memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan yang mereka emban dan bersedia menerima tambahan beban kerja di luar jam kerja. Kepuasan dan semangat pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas keseluruhan. Para pegawai selalu mencari kesempatan untuk berkembang ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan memiliki rencana yang jelas untuk pengembangan diri guna meningkatkan kinerja di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil nilai t dari analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Rotasi Jabatan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai t untuk variabel Rotasi Jabatan $22.799 > t$ tabel 2.008 , menunjukkan bahwa Rotasi Jabatan secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Rotasi Jabatan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan Produktivitas Kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.911 , yang mengindikasikan bahwa sekitar 91.1% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Rotasi Jabatan. Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara Rotasi Jabatan dan Produktivitas Kerja dalam Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil tersebut adalah Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba dapat merancang dan mengimplementasikan program rotasi jabatan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk pegawai di berbagai unit atau sektor dalam dinas. Program ini dapat dirancang untuk memberikan pengalaman yang beragam kepada pegawai dalam berbagai aspek perikanan, seperti budidaya, pengelolaan sumber daya, pemasaran, dan pengawasan. Selama periode rotasi jabatan, penting bagi dinas untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan

dengan tugas dan tanggung jawab baru yang dihadapi oleh pegawai. Pelatihan tersebut dapat mencakup peningkatan keterampilan teknis dalam budidaya perikanan, manajemen sumber daya perikanan, dan penggunaan teknologi terbaru dalam industri perikanan. Dinas perlu melakukan monitoring dan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas program rotasi jabatan serta dampaknya terhadap kinerja dan produktivitas. Dengan memantau hasil dari implementasi program rotasi jabatan, dinas dapat mengidentifikasi keberhasilan serta area yang perlu perbaikan untuk meningkatkan efektivitas program tersebut di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau Zanafana Publishing.
- Ali, Chaerudin. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher)
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya (2nd ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang, 2015. *Manajemen sumber daya manusia yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. In *Human resource management* Gary Dessler, Florida International University (16th ed.). Pearson
- Edwan. (2013). *Indikator Rotasi kerja karyawan*
- Ghozali. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFH Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, R. (2018). *Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam*. Bening, 5(2), 171-179.
- Herjanto, E. (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Gramedia
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) (Ke-1)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Kongkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo

- Marwansyah, 2014 Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (5th ed.). Bandung: ALFABETA.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2008. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryono. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2005). Fungsi – fungsi Manajemen. Jakarta Penerbit Bumi Aksara
- Sinungan, M. (2005). Produktivitas apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stevenson, W.J. (2012). *“Operations Management”. 11th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiono, (2013). Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Perusahaan). Edisi Ketiga. Cetakan ke-8. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, B. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia perusahaan (1 st ed.). Bandung: Sulita.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.). Alfabeta.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun judul penelitian saya adalah "Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba". Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan penelitian yang saya lakukan.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Rahmat Hidayat

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja di Dinas Perikanan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “ ✓ “ di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda “ ✓ “ pada kolom yang sesuai. Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

Keterangan Jawaban :

SS	Sangat Setuju	Bobot Nilai 5
S	Setuju	Bobot Nilai 4
KS	Kurang Setuju	Bobot Nilai 3
TS	Tidak setuju	Bobot Nilai 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Bobot Nilai 1

No	Pernyataan Rotasi Jabatan (X1)	Pendapat Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan Pegawai					
X1.1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini.					
X1.2	Saya paham dampak dari rotasi jabatan terhadap pengembangan dan pengetahuan pegawai.					
X1.3	Saya merasa puas dengan program rotasi jabatan secara keseluruhan.					
X1.4	Saya mengetahui kriteria evaluasi keberhasilan rotasi jabatan.					
	Kemampuan Pegawai					
X1.5	Saya merasa puas dengan kemampuan saya dalam mengelola tugas dan tanggung jawab selama rotasi jabatan.					
X1.6	Saya memiliki bidang kemampuan dalam penempatan rotasi kerja.					
X1.7	Saya merasa rotasi kerja membuat kemampuan saya lebih meningkat.					
X1.8	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan system dan proses kerja yang terjadi pada saat melakukan rotasi jabatan.					
	Kejenuhan Pegawai					
X1.9	Saya merasa keputusan rotasi jabatan sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan.					
X1.10	Saya merasa bahwa rotasi jabatan memberikan pengalaman yang berharga bagi perkembangan karier saya.					

X1.11	Setelah adanya rotasi pekerjaan, saya dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru.					
X1.12	Saya merasa puas dengan tingkat semangat dan motivasi saya selama menjalani rotasi jabatan.					
	Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)	Pendapat Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan					
Y1.1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
Y1.2	Saya merasa puas dengan tingkat produktivitas kerja saya dan dampaknya terhadap keseluruhan kinerja saya.					
Y1.3	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat.					
	Meningkatnya Hasil Yang Dicapai					
Y1.4	Saya selalu mencari cara baru untuk mengoptimalkan kinerja saya dan mencapai hasil yang lebih baik.					
Y1.5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan, dengan mendapatkan hasil yang terbaik.					
Y1.6	Saya mampu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan hasil kinerja saya.					
	Semangat Kerja					
Y1.7	Saya merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan saya setiap hari.					
Y1.8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.					

Y1.9	Saya merasa puas dengan tingkat semangat kerja saya dan dampaknya terhadap produktivitas saya secara keseluruhan.					
	Pengembangan Diri					
Y1.10	Saya selalu mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang ketika menghadapi tantangan.					
Y1.11	Saya memiliki rencana yang jelas untuk mengembangkan diri saya ditempat kerja.					
Y1.12	Saya optimis bahwa upaya pengembangan diri saya akan membantu meningkatkan kinerja saya.					



LAMPIRAN 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Uji

Correlations**Correlations**

		Bukti Fisik
X1.1	Pearson Correlation	.119**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.2	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.4	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.5	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.6	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.7	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.8	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.9	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

Correlations

		Bukti Fisik
X1.10	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.11	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.12	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

Uji Validitas Variabel Y Produktivitas Kerja

Correlations

		Bukti Fisik
Y1.1	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.2	Pearson Correlation	.295**
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	53
Y1.3	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.4	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.5	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.6	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

Correlations

Y1.7	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.8	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.9	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.10	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.11	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.12	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Rotasi Jabatan X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

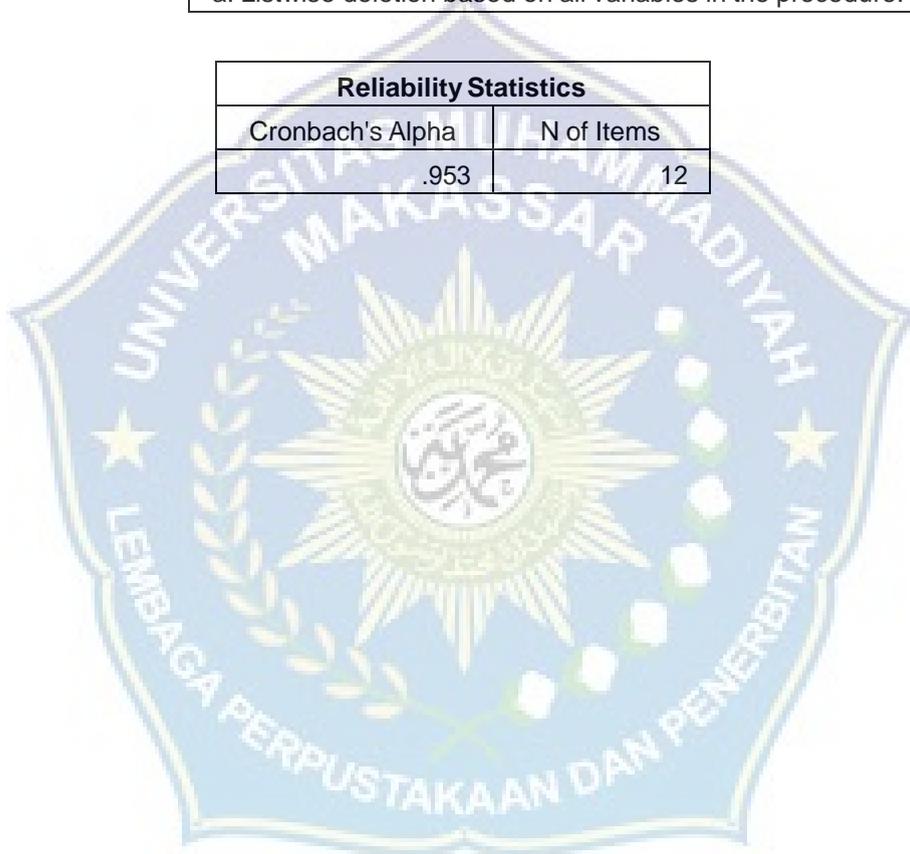
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	12

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Produktivitas Kerja Y**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	12



4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	41
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	46
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	44
4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	44
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	43
4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	43
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	42
4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	41
4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	45
4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	45
4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	43
4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	44
4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	44
4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52

Data Tabulasi Variabel Y Produktivitas Kerja

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Total
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	25
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	46
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	27
5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
1	4	2	3	2	1	2	4	3	1	1	2	26
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	52
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	19
5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	55

1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	22
1	3	3	3	2	5	5	2	2	2	3	2	33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	39
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	41
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	42
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	44
4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	45
4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	45
3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	43
4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	47
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	41
4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	43
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	42
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	44
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	42
4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	42
4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	43
5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	46
4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	44
4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	44
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	42
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	48

LAMPIRAN 4 Uji Analisis Deskriptif

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	7.5	7.5	7.5
	31-40 Tahun	8	15.1	15.1	22.6
	41-50 Tahun	25	47.2	47.2	69.8
	51-57 Tahun	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	52.8	52.8	52.8
	Perempuan	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	56.6	56.6	56.6
	S2	11	20.8	20.8	77.4
	Diploma	3	5.7	5.7	83.0
	SMA	8	15.0	15.0	98.1
	SMP	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Bulan	2	3.8	3.8	3.8
	1-5 Tahun	8	15.1	15.1	18.9
	6-10 Tahun	6	11.3	11.3	30.2
	11-20 Tahun	33	62.3	62.3	92.5
	21-40 Tahun	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 Analisis Deskriptif Variabel

Statistics													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.55	3.26	3.25	3.25	3.38	3.38	3.53	3.42	3.36	3.62	3.30	3.30
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	10	18.9	18.9	35.8
	4	28	52.8	52.8	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.7	5.7	5.7
	2	8	15.1	15.1	20.8
	3	19	35.8	35.8	56.6
	4	18	34.0	34.0	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	26	49.1	49.1	66.0
	4	12	22.6	22.6	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	8	15.1	15.1	17.0
	3	24	45.3	45.3	62.3
	4	17	32.1	32.1	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	7	13.2	13.2	15.1
	3	21	39.6	39.6	54.7
	4	19	35.8	35.8	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.7	5.7	5.7
	2	8	15.1	15.1	20.8
	3	14	26.4	26.4	47.2
	4	22	41.5	41.5	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	14	26.4	26.4	43.4
	4	21	39.6	39.6	83.0
	5	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	6	11.3	11.3	15.1
	3	17	32.1	32.1	47.2
	4	24	45.3	45.3	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	7	13.2	13.2	15.1
	3	22	41.5	41.5	56.6
	4	18	34.0	34.0	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	17.0	17.0	17.0
	3	9	17.0	17.0	34.0
	4	28	52.8	52.8	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.7	5.7	5.7
	2	7	13.2	13.2	18.9
	3	18	34.0	34.0	52.8
	4	21	39.6	39.6	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	5	9.4	9.4	13.2
	3	25	47.2	47.2	60.4
	4	17	32.1	32.1	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Statistics													
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.51	3.74	3.32	3.25	3.38	3.34	3.43	3.19	3.38	3.30	3.30	3.26
Minimum		1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9.4	9.4	9.4
	2	4	7.5	7.5	17.0
	3	8	15.1	15.1	32.1
	4	31	58.5	58.5	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	39.6	39.6	39.6
	4	25	47.2	47.2	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	8	15.1	15.1	17.0
	3	21	39.6	39.6	56.6
	4	19	35.8	35.8	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	6	11.3	11.3	15.1
	3	23	43.4	43.4	58.5
	4	21	39.6	39.6	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total		53	100.0	100.0

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	8	15.1	15.1	18.9
	3	16	30.2	30.2	49.1
	4	22	41.5	41.5	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total		53	100.0	100.0

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.7	5.7	5.7
	2	6	11.3	11.3	17.0
	3	21	39.6	39.6	56.6
	4	16	30.2	30.2	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total		53	100.0	100.0

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	16	30.2	30.2	47.2
	4	22	41.5	41.5	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	8	15.1	15.1	18.9
	3	28	52.8	52.8	71.7
	4	8	15.1	15.1	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	8	15.1	15.1	18.9
	3	14	26.4	26.4	45.3
	4	26	49.1	49.1	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.10

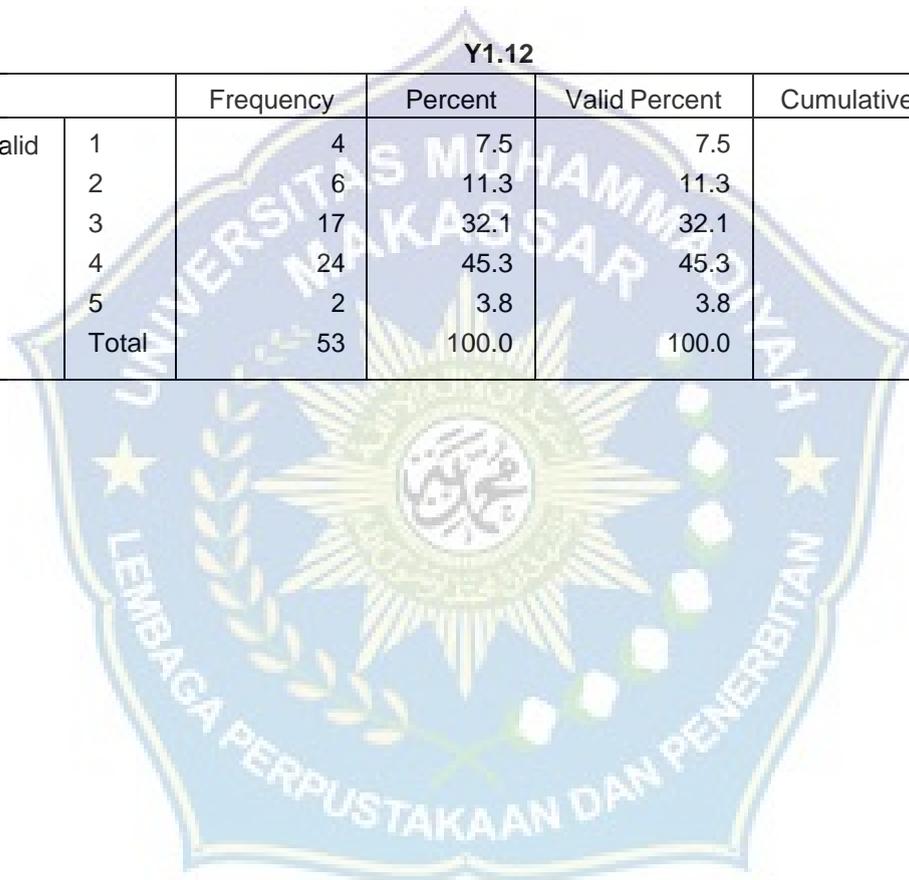
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	20	37.7	37.7	54.7
	4	21	39.6	39.6	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	21	39.6	39.6	56.6
	4	19	35.8	35.8	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.5	7.5	7.5
	2	6	11.3	11.3	18.9
	3	17	32.1	32.1	50.9
	4	24	45.3	45.3	96.2
	5	2	3.8	3.8	100.0
Total		53	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6 Analisa Regresi Sederhana
Regression

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	2.77411
a. Predictors: (Constant), Variabel X Rotasi Jabatan				
b. Dependent Variable: Variabel Y Produktivitas Kerja				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4000.200	1	4000.200	519.799	.000 ^b
	Residual	392.479	51	7.696		
	Total	4392.679	52			
a. Dependent Variable: Variabel Y Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Variabel X Rotasi Jabatan						

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.804	1.650		2.306	.025	
Variabel X Rotasi Jabatan	.902	.040	.954	22.799	.000	
a. Dependent Variable: Variabel Y Produktivitas Kerja						

Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PERIKANAN
 JLN. YOS SUDARSO NOMOR 22 Tlp/Faks. (0413) 81624 BULUKUMBA
<http://kelautandanperikanabulukumba.blogspot.com>
 E-Mail : perikanan@bulukumbakab.go.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 800/ /3/ /DP

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Perikanan Kab. Bulukumba menerangkan :

N a m a : RAHMAT HIDAYAT
Nomor Induk Mahasiswa : 105721115920
Program Studi : Manajemen
Institusi : UNISMUH MAKASSAR
Alamat : Kassi Kel. Tanah Jaya Kec. Kajang Kab. Bulukumba

Bahwa yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan Penelitian pada Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba yang berlangsung selama Dua (2) Bulan terhitung mulai tanggal 29 Februari 2024 – 18 April 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 18 April 2024

PARAF HIERARKI	
SEKRETARIS DINAS	
KASUBAG	
PELAKSANA	



KUSNADI KAMAL, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk. I
 NIP. 19770925 199711 1 001

Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 106/DPMPTSP/IP/III/2024**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor: 074/0120/Bakesbangpol/III/2024 tanggal 8 Maret 2024, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap	: Rahmat Hidayat
Nomor Pokok	: 105721115920
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: S1
Institusi	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Tempat/Tanggal Lahir	: Bulukumba / 2002-11-01
Alamat	: Kassi
Jenis Penelitian	: Kuantitatif
Judul Penelitian	: Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba
Lokasi Penelitian	: Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba
Pendamping	: Dr.Sitti Nurbaya. S.Pd..M.M dan Sitti Marhumi. S.E..M.M
Instansi Penelitian	: Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Bulukumba
Lama Penelitian	: tanggal 29 Februari 2024 s/d 22 April 2024

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba
Pada Tanggal : 13 Maret 2024



	Kepala DPMPTSP
	Dra. Hj. Umrah Aswari, MM
	Pangkat : Pembina Utama Muda-IV/c
	Nip : 19670304 199303 2 010

Surat Izin Penelitian dari DPMPSTSP



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 4755/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.	
Lampiran	: -	Bupati Bulukumba	
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>		

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3764/05/C.4-VIII/II/1445/2024 tanggal 28 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: RAHMAT HIDAYAT
Nomor Pokok	: 105721115920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN BULUKUMBA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Februari s/d 22 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 28 Februari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

Pusat Validasi Data Dan Validasi Abstrak


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
B. Sultan Alauddin 259 Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia | telp: 0411-8561000

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	RAHMAT HIDAYAT			
NIM	105721115920			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERIKANAN KABUPATEN BULUKUMBA			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Sitti Marhumi, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikisan	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	21/Mai/2024	✓	k
2	Sumber data (data sekunder)	21/Mai/2024	✓	k
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	21/Mai/2024	✓	k
4	Hasil Statistik deskriptif	21/Mai/2024	✓	k
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	21/Mai/2024	✓	k
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	21/Mai/2024	✓	k
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	21/Mai/2024	✓	k
8	Hasil interpretasi data	21/Mai/2024	✓	k
9	Dokumentasi	21/Mai/2024	✓	k

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Abdulrahman 219 Makassar, Gedung Iqra II, 81211 Makassar, Sulawesi Selatan
E-mail: pvd@fekonmuham.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA		Rahmat Hidayat		
NIM		105721145920		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Selayut		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Siti Marhumi, S.E., M.M.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.G.I.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	19/06/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunakan kalimat Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II 2. Paragraf awal cukup judul penelitian yang dicetak miring 3. Abstrak menggunakan spasi satu 4. Sesudah kata dibimbing oleh gunakan tanda titik dua 5. Program studi ubah menjadi jurusan 6. Hilangkan kata pembimbing I dan II 7. Abstrak cukup menggunakan 1 paragraf 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Dokumentasi Penelitian



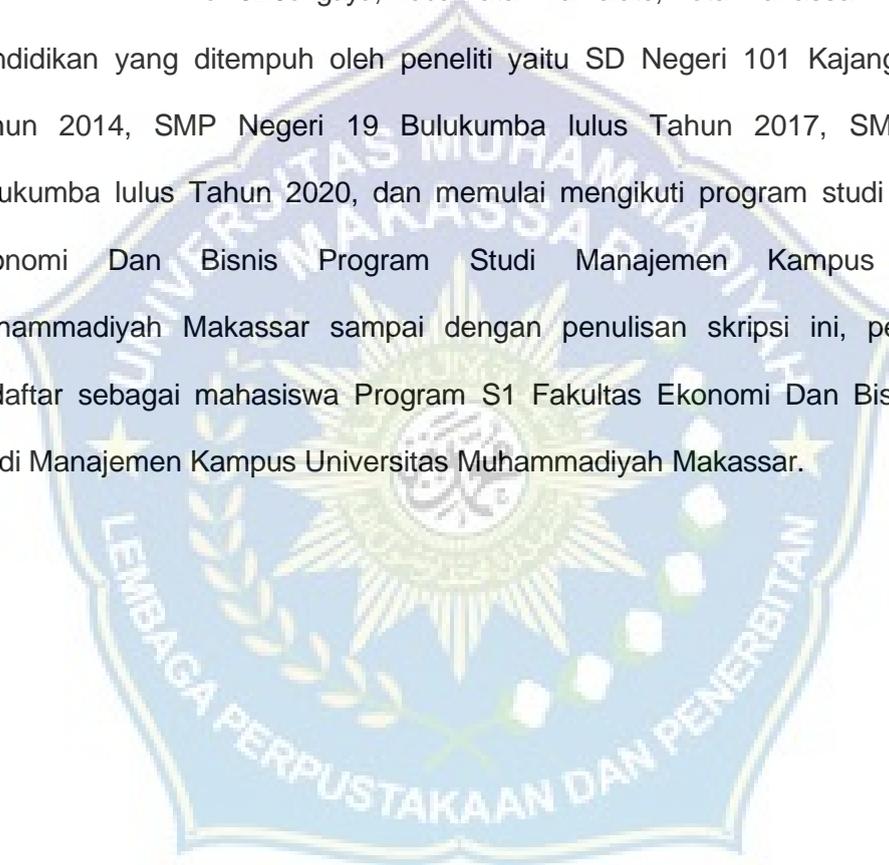
RIWAYAT HIDUP



Rahmat hidayat. Panggilan Rahmat lahir di Kassi Kabupaten

Bulukumba pada tanggal 01 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Hatta dan Ibu Hatijah. Peneliti adalah anak ke-1 dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kumala No 132 Jongaya, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 101 Kajang lulus pada Tahun 2014, SMP Negeri 19 Bulukumba lulus Tahun 2017, SMA Negeri 5 Bulukumba lulus Tahun 2020, dan memulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.





Rahmat hidayat 105721115920

Bab I

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 10:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406095126

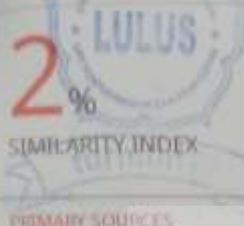
File name: BAB_I_Rahmat_Hidayat.docx (24.02K)

Word count: 1014

Character count: 6838

Rahmat hidayat 105721115920 Bab 1

ORIGINALITY REPORT



2%
SIMILARITY INDEX

2%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 docplayer.info
Internet Source

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude references



Rahmat hidayat 105721115920

Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 10:43AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406095548

File name: BAB_II_Rahmat_Hidayat.docx (39.67K)

Word count: 3391

Character count: 23071

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

LULUS

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

Rank	Source	Percentage
1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Samudra Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to unars Student Paper	1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%

10	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1%
13	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
15	www.coursehero.com Internet Source	1%
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
17	adoc.tips Internet Source	<1%
18	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1%
19	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
20	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1%
21	Submitted to Universitas Putera Batam	



	Student Paper	
		<1 %
22	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
24	archive.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
26	Ratih Rafening Ayu, Sri Wahyuni Mega Hastuti. "Pengaruh Motivasi dan Rotasi kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno", Otonomi, 2023 Publication	<1 %
27	generiskallergi.site Internet Source	<1 %
28	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
29	sdmberkualitas.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	vdocuments.site Internet Source	<1 %
	journal.unpak.ac.id	

31

<1 %

32

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

34

ejournal.almaata.ac.id

Internet Source

<1 %

35

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

36

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

37

id.berita.yahoo.com

Internet Source

<1 %

38

id.noordermarketing.com

Internet Source

<1 %

39

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

40

jurnal.umrah.ac.id

Internet Source

<1 %

41

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

42

www.hrd-forum.com

Internet Source

<1 %



43 journal.ipm2kpe.or.id
Internet Source

<1%

- 44 Aswahyuddin H, Arisyahidin Arisyahidin, Sriwahyuni Mega Hastuti. "Pengaruh Evaluasi Kinerja, Kompensasi Kinerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Pare", Otonomi, 2023
Publication

<1%

Exclude quotes

off

Exclude bibliography

off

Exclude tables



Rahmat hidayat 105721115920

Bab III

by Tahap Tutup



Submission dates: 21-Jun-2024 10:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406095775

File name: BAB_III_Rahmat_Hidayat.docx (26.48K)

Word count: 878

Character count: 5818



Rahmat hidayat 105721115920

Bab IV

by Tanap Tutup



Submission date: 21 Jun-2024 10:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406096070

File name: BAB_IV_Rahmat_Hidayat.docx (191,15k)

Word count: 3808

Character count: 23158

Rahmat hidayat 105721115920 Bab IV

ORIGINALITY REPORT



4%
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper | 2% |
| 2 | digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source | 2% |



Exclude quotes

Exclude bibliography

Rahmat hidayat 105721115920

Bab V

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 10:45AM (UTC+0700)

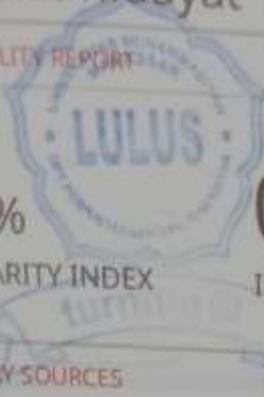
Submission ID: 2406096362

File name: BAB_V_Rahmat_Hidayat.docx (15.41K)

Word count: 258

Character count: 1770

ORIGINALITY REPORT



5%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Diana Santi Putri Mariani, Vera Firdaus.
"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan
Motivasi terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo",
Innovative Technologica: Methodical Research
Journal, 2023

Publication

5%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

