
ROTASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DISKOMINFO BINTAN**Oleh****Syahrul Yogianda^{1*}, Muqtafin², Armansyah³, Muhammad Rizki⁴, Yuritanto⁵****^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang****Email: ¹syahrulyogiandaaa@gmail.com**

Article History:*Received: 24-06-2026**Revised: 07-07-2026**Accepted: 27-07-2026***Keywords:***Job Rotation;**Employee**Performance; Human**Resource**Management; Public**Sector;**Organizational**Performance;**Department of**Communication and**Informatics*

Abstract: *This study aims to examine the effect of job rotation on employee performance at the Department of Communication and Informatics of Bintan Regency. The research employed a quantitative approach using an associative research design. The respondents consisted of 59 employees selected from the Department of Communication and Informatics of Bintan Regency. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with JASP software. The findings indicate that job rotation has a positive and significant effect on employee performance. Employees who experience well-planned and effective job rotation tend to demonstrate higher levels of performance. The results suggest that implementing an appropriate job rotation system can enhance employees' skills, broaden their work experience, reduce job monotony, and improve their adaptability to different tasks and responsibilities. Consequently, job rotation serves as an important human resource management strategy for improving employee performance within the Department of Communication and Informatics of Bintan Regency. The study recommends that organizational leaders continue to implement structured job rotation policies that align employees' competencies with organizational needs to achieve higher levels of effectiveness and productivity*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini generasi sekarang memiliki minat dalam perencanaan dan pengembangan karier sehingga para atasan perlu memikirkan pegawainya untuk melakukan program dan strategi yang mendukung pengembangan karier pegawainya dapat mengembangkan potensinya, meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam organisasi rotasi kerja perlu pegawai dapat menambah pengetahuan dan pengembangan potensi yang dimiliki apabila sebuah organisasi tidak dilakukan rotasi maka pegawai tidak menjamin bahwa semakin lama pegawai memiliki masa kerja pada suatu posisi yang sama akan semakin meningkat kinerja yang diberikan. Hal ini bisa terjadi sebaliknya kepuasan dalam bekerja semakin menurun sehingga pegawai juga mengalami kebosanan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Yuritanto et al., 2023). Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen

yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Saputra et al., 2023). Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen SDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Bagi suatu instansi pemerintah sangatlah penting kinerja pegawai sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan proses pekerjaan. Karena semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi maka tujuan dan kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performace*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rotasi pekerjaan merupakan alternatif jika pegawai mengalami rutinitas yang berlebihan atau kebosanan dalam pekerjaannya, perlu jika pegawai menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi matang, maka pegawai oleh organisasi harus berpindah ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dan memiliki persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi, dimana pegawai harus mengetahui dasar perubahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah di tempat kerja.

Menurut Rahman & Solikhah (2016), Rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi, dimana pegawai harus mengetahui dasar perubahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah di tempat kerja. Sedangkan menurut Untari & Muliadi (2019), rotasi kerja akan efektif bila rotasi menyatu dengan infrastruktur dan merupakan bagian penting bagi pegawai organisasi, sehingga bisa diterapkan rotasi kerja pada pegawai akhirnya bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai dan supaya terjadi bosanan atau kejenuhan serta menurunnya semangat kerja serta gairah kerja.

Menurut Suhartoyo (2019), semakin baik penilaian pegawai terhadap rotasi pekerjaan (*Job rotation*) yang mereka alami, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dan rotasi pekerjaan bagi pegawai hanya dilakukan dengan butuhan organisasi. Menurut Mergantara et al., (2019), rotasi pekerjaan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini digunakan untuk mengurangi kebosanan, mempersiapkan pegawai untuk system manajemen lebih baik, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam meningkatkan kualitas rotasi kerja organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan, menambah pengetahuan pegawai, memberikan motivasi semangat pegawai untuk meraih karir yang lebih tinggi, melaksanakan sanksi, mendorong pegawai melakukan persaingan secara terbuka dan dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Menurut Siagian & Khair (2018), kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah suatu ukuran yang bisa digunakan dalam menetapkan perbandingan dari hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang sudah diberikan dari organisasi dalam kurun waktu tertentu serta relative dalam mengukur prestasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bintan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dipakai penelitian ini ialah teknik kuantitatif dengan aspek asosiatif. Selanjutnya, untuk mempermudah pengolahan data, penulis akan memilih sampel, yang merupakan bagian dari ukuran dan fitur populasi. Hingga peneliti dapat lebih mudah menangani data serta mendapatkan hasil yang lebih dapat diandalkan. Oleh sebab itu, populasi dikatakan tepat dengan tujuan penelitian populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bintan yang berjumlah 59 Orang. Menurut (Isa Alamsyahbana et al., 2023), sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri dari populasi. Berdasarkan dari pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari mewakili populasi. Maka dari sampel yang diambil dari populasi hanya yang mewakili saja, sampel sampel dapat menjelaskan serta menerangkan bagaimana keadaan suatu populasi pada unit-unit tertentu saja. Mengingat jumlah populasi yang hanya berjumlah 64 orang, maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh atau sensus. Purposive sampling, khususnya non- probability sampling, ialah teknik sampling yang dipakai dalam penyelidikan ini. Menurut (Sugiyono, 2018); (Armansyah et al., 2025) non-probability sampling ialah suatu metode pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada setiap komponen ataupun individu dalam populasi buat dipilih jadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Pearson's Value	p-value
Rotasi Kerja	X1	0.618	0,30
	X2	0.596	0,30
	X3	0.534	0,30
	X4	0.580	0,30
	X5	0.598	0,30
	X6	0.626	0,30
	X7	0.558	0,30
	X8	0.744	0,30
	X9	0.584	0,30
	X10	0.533	0,30
	X11	0.709	0,30
	X12	0.582	0,30
Kinerja Pegawai	Y1	0.693	0,30
	Y2	0.660	0,30
	Y3	0.563	0,30
	Y4	0.763	0,30

Y5	0.651	0,30
Y6	0.457	0,30
Y7	0.698	0,30
Y8	0.494	0,30
Y9	0.456	0,30
Y10	0.648	0,30
Y11	0.414	0,30
Y12	0.374	0,30

Sumber : Data Olahan JASP (2025)

Dari Tabel 1 diatas, dapat diketahui nilai Pearson's Value dari keseluruhan variabel rotasi kerja dan kinerja pegawai yang memiliki nilai lebih besar dari Pearson's Value lebih besar dari 0,30 dengan nilai P-Value <0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas sebuah indicator didalam variable yang akan diteliti. Sebuah instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut secara konsisten akan memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Kriteria yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai $\alpha \geq 0.60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's α	α
Rotasi kerja	0.834	0.60
Kinerja Pegawai	0,770	0,60

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat nilai *Cronbach α* pada variable rotasi sebesar 0.834, sedangkan nilai *Cronbach α* pada variable kinerja pegawai sebesar 0.770. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel rotasi kerja maupun variabel kepuasan kerja didalam kuisioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuisioner didalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dalam pengujian hipotesanya. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independent dengan satu variable dependent. Berikut akan disajikan hasil dari analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan program JASP (*Jeffrey's Amazing Statistic Program*).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀ (Intercept)	48.768	0.655		74.495	< .001
M ₁ (Intercept)	8.701	3.558		2.446	0.018
Rotasi Kerja	0.622	0.073	0.714	8.485	< .001

Sumber : Data Olahan JASP (2025)

Berdasarkan hasil olah data regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = a + bx + e$$

$$y = 8.701 + 0,622 \text{rotasi kerja} + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 8,701 + 0,622x$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel rotasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,622 satuan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,485 dengan nilai signifikansi $<0,001$, sehingga rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients

<i>Model</i>		<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
M ₀	(Intercept)	48.768	0.655		74.495	< .001
M ₁	(Intercept)	8.701	3.558		2.446	0.018
	Rotasi kerja	0.622	0.073	0.714	8.485	< .001

Sumber : Data Olahan JASP (2025)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 8,485 dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary - Y

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Adjusted R²</i>	<i>RMSE</i>
M ₀	0.000	0.000	0.000	4.899
M ₁	0.854	0.729	0.719	2.596

Note. M₁ includes rotasi kerja

Sumber: Data Olahan JASP (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai R sebesar 0,854, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen rotasi kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel rotasi kerja, sedangkan 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,719 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji yang telah didapatkan, diketahui bahwa Rotasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yakni $2.446 > 1.673$ dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$, sehingga Hipotesa yang diajukan dapat diterima. Menurut pendapat Mangkunegara (2019), Rotasi Kerja adalah pemindahan bidang kerja pegawai ke bidang pekerjaan lain tanpa mengubah tingkat jabatannya. Rotasi kerja perlu dilakukan sebagai upaya instansi untuk mengurangi kejenuhan dan kebosanan kerja pegawai sehingga secara langsung akan berdampak pada kinerjanya. Dengan rotasi yang dilakukan secara adil dan tepat, pegawai akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja sehingga pencapaian visi misi organisasi dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini didukung dengan penelitian dari (Salam et al., 2023). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Kota Pare Pare.. Hal ini terbukti dari hasil uji yang didapat bahwa nilai t hitung pada variable Rotasi Kerja adalah sebesar 11.330 dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa variable rotasi kerja memang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan, variabel rotasi kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten bintan, variabel kepuasan kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bintan, variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini menunjukkan bahwa faktor faktor tersebut, ketika dihubungkan secara simultan, memiliki banyak dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Saran untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan judul yang sama sebaiknya dapat menambah dan memperluas variabel dependen maupun independen penelitian. Seperti : variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, efektivitas kerja, dan variabel lainnya. Untuk mengetahui faktot atau apa saja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Peneliti lebih menghimbau untuk lebih mempertimbangkan objek penelitian yang ingin diteliti, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek yang berbeda supaya data yang didapatkan berbeda lebih dan lebih bervariasi lagi dalam mendukung variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetya; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Padang. Menara Press Indonesia.

- Adamy, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik Dan Penelitian. In Kunststoff International, 106(12).
- Adilla, S., & Budiono. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah.
- Andika, R. B. W., & R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools, 11(1), 1689–1699
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(1), 1552–1569.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Saputra, Eka Kurnia; Rizki, Muhammad; Armansyah; Herman; Risnawati; Saputra, Tommy; Tahir, I. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 7(2), 23–49. <https://doi.org/10.18326/Muqtasid.V7i2>
- Rustan, & Fauzan, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makasar. Jurnal Semarak, 1(3), 7.
- Rofiq, M. Ali., M. M. B., & S. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Teknik Rawat Inap Rizky Di Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmarck, 4(3), 157–168.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 19(2), 110-116. <https://doi.org/10.30596/jimb.V19i2.2158>
- Yuritanto; Alfi Hendri; M Syafnur; Armansyah; Catry Jintar; Tommy Saputra; Satrio Bimo Syahputro. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Ilmiah Akuntasni Dan Keuangan, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/Jiak.V8il.283>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN