

**SKRIPSI**

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI  
(*Study Kasus Pada Instansi BKPSDPM Kabupaten Solok*)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata  
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun oleh:

**ROZA NOVERITA**  
**NIM. 191000461201076**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
Tahun 2023**

## ABSTRAK

### **PENGARUH ROTASI KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI (Study Kasus Pada Instansi BKPSDPM Kabupaten Solok)**

**ROZA NOVERITA**  
**NIM. 191000461201076**

#### **UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja dan Standar Operasional Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDPM Kabupaten Solok dengan sampel 38 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Rotasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan  $t^{\text{hitung}} 5,360 > t^{\text{tabel}} 2,030$  dalam nilai tingkat signifikansi,  $0,000 < 0,05$ . Jadi bisa diartikan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDPM Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan  $t^{\text{hitung}} 2,691 > t^{\text{tabel}} 2,030$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDPM Kabupaten Solok. Secara simultan Rotasi Kerja dan Standar Operasional Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDPM Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan  $f^{\text{hitung}} 21,159 > f^{\text{tabel}} 3,27$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,547 atau 54,7% dan 45,3% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Rotasi Kerja, Standar Operasional Kerja, dan Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF JOB ROTATION AND JOB OPERATIONAL STANDARDS ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT (Case Study at the Solok Regency BKPSDPM Agency)**

**ROZA NOVERITA**  
**NIM. 191000461201076**

**MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY**

This research aims to determine the effect of work rotation and work operational standards on the work performance of BKPSDPM employees in Solok Regency with a sample of 38 respondents who were studied using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that Job Rotation partially has a significant effect on Employee Work Performance, this is proven by the t test with a significant value of  $t_{count} 5.360 > t_{table} 2.030$  in the significance level value,  $0.000 < 0.05$ . So it can be interpreted that job rotation has a significant effect on employee work performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that Work Operational Standards partially have a significant effect on the Work Performance of Solok Regency BKPSDPM Employees. This is proven by the T test with a significant value of  $t_{count} 2.691 > t_{table} 2.030$  and a significance level value of  $0.011 < 0.05$ . So it can be concluded that Work Operational Standards have a significant effect on the Work Performance of Solok Regency BKPSDPM Employees. Simultaneously, Job Rotation and Work Operational Standards have a significant effect on the Job Performance of Solok Regency BKPSDPM Employees. This is proven by using the F test with a significant value of  $f_{count} 21.159 > f_{table} 3.27$  and the resulting significant value is 0.000 and this value is much smaller than a (0.05). This can also be seen from the R Square value obtained at 0.547 or 54.7% and the remaining 45.3% is influenced by other variables not included in this research.

**Keywords: Job Rotation, Work Operational Standards, and Work Performance**

## DAFTAR PUSTAKA

- ARSAL, A, 2021. Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan.
- Asep Suparno, 2013. Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Danilo Gomes de Arruda, 2021. Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
- Erwin, Suhardi, & Sastra, E, 2018. Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja.
- Esi Sriyanti, Siska Yulia Defitri, Netti Indrawati, Afni Yeni, SE. MM, 2018. Edukasi Pemahaman Kepemimpinan Dan Job Description Pada Perangkat Nagari Koto Laweh.
- Gazalin, J., Asiri, L., Mayunita, S, & Rahman, A, 2023. Pendampingan Peningkatan Kapasitas Pengurus Karang Taruna Dalam Pembuatan Standar Operasional Prosedur (Sop) Kinerja Organisasi.
- Gulfa Sari, 2018. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Habibuddin Nasution, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Best Eternity Batam.
- Hudiyah, D., & Erliany, S, 2022. Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang.
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S, & Ariyanto, A. E, 2022. Pelaksanaan Program “Asn Ber-Akhlak” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai.
- Afni Yeni, 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja , Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.
- Mulya, P. A, 2022. Perancangan Standar Operasional Prosedur (Sop) Penyusunan

Laporan Keuangan.

- Nikglatus Syafrifah, 2019. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Prasojo, S, 2016 . Kebijakan Rotasi Dan Promosi Jabatan Dalam Mendukung Peningkatan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kantor Cabang
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Rasidah Nasrah, 2021. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok.
- Rosen, A., 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- Shinta Ramadanis, Netti Indrawati, Afni Yeni, 2023. Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
- Syarifah, N, 2021. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Noongan.
- Taufiq, A, 2019. Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit.
- Ida Nirwana, 2023. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto.
- Wahyu Erianto, 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- Wicaksana, 2016. Pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) Manajemen Akses Untuk Aplikasi E-Performance Bina Program Kota Surabaya
- Wikipedia, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci.
- Yanne Aldi, 2016. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.