

## Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Prestasi Kerja, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Natasya Risky Pramesti<sup>1</sup> Harapan Tua Ricky Freddy Simanjuntak<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [natasyarizkyp@gmail.com](mailto:natasyarizkyp@gmail.com)<sup>1</sup> [harapan.tua@lecturer.unri.ac.id](mailto:harapan.tua@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Rotasi Kerja merupakan suatu proses perpindahan yang dilakukan secara periodik berhubungan dengan dengan pemindahan tanggung jawab, fungsi, status ketenagakerjaan, dan tugas yang harus ditanggung oleh pegawai. Rotasi Kerja memiliki empat indikator yaitu pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab, bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai yang akan berdampak pada kualitas Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Rotasi Kerja pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, dan melihat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Penelitian ini menggunakan 18 populasi dengan sampel sebanyak 18 menggunakan teknik *total sampling*. Adapun hasil penelitian adalah (1) Secara parsial indikator pengalaman, pengetahuan dan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (2) Secara simultan semua indikator dari Rotasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan secara optimal menjadi faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang memiliki peran strategis di dalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Setiap organisasi tentu saja menuntut pegawainya untuk memberikan kontribusi positif melalui Kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Maka demi meningkatkan ataupun menjaga Kinerja Pegawai, setiap organisasi melakukan berbagai cara melalui manajemen sumber daya manusia. Baik itu untuk menghilangkan kejenuhan ataupun memberikan pengalaman baru kepada para pegawai.

Menurut Hariandha (2009:70), Rotasi Kerja merupakan peningkatan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara pemindahan seorang petugas untuk melakukan tugas lain yang berbeda dengan tugas sebelumnya. Rotasi Kerja dilakukan untuk menjaga agar Kinerja Pegawai

tetap baik, menghilangkan kejenuhan, serta memberikan pengalaman baru kepada pegawai di jabatannya yang sama. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya telah menerapkan sistem Rotasi Kerja. Hal tersebut dilakukan sebagai antisipasi adanya kejenuhan yang dapat dialami oleh para pegawai, serta agar dapat memberikan sejumlah pengalaman baru kepada pegawai di jabatannya yang baru. Namun Rotasi Kerja pada kenyataannya menimbulkan tekanan akibat tuntutan untuk dapat beradaptasi, dimana hal ini pada akhirnya berimbas kepada Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dengan sejumlah indikator pada Data Hasil Pencapaian Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2019-2021 yang masih belum mencapai target tahunan yang ditetapkan. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan sejumlah tugas dan fungsinya tentu dituntut untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada dalam organisasi. Maka berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Prestasi Kerja, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru."

## **Kajian Teoritis**

### **Rotasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003:104), Rotasi Kerja adalah perubahan tempat atau jabatan pegawai namun masih pada rangking yang sama di dalam organisasi yang bersangkutan, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Kerja adalah mutasi, pemindahan, dan *transfer*. Wahyudi (2002:179) membagi ruang lingkup Rotasi Kerja menjadi sebagai berikut: Mutasi Tempat, yaitu pemindahan seorang pegawai dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain namun masih dalam jabatan/posisi yang setingkat; Mutasi Jabatan, pemindahan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat dan dalam lokasi yang sama; dan Rehabilitasi, yaitu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan yang terdahulu setelah pegawai yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu. Indikator Rotasi Kerja menurut Edwan (2013) adalah sebagai berikut: Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Prestasi Kerja dan Tanggung Jawab.

### **Kinerja Pegawai**

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:69) mengemukakan bahwa Kinerja menurutnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu pendapat lain disebutkan oleh Rivai dan Sagala (2009:548) mengenai Kinerja yang merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Istiningsih (2006:24) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu: Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran, dan motivasi, dan Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur. Menurut Kasmir (2016:208) terdapat beberapa indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu, Pengawasan, dan Hubungan Antar Pegawai.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel Rotasi Kerja terhadap variabel Kinerja
2.  $H_1$  : Terdapat pengaruh antara indikator pengalaman terhadap variabel Kinerja
3.  $H_2$  : Terdapat pengaruh antara indikator pengetahuan terhadap variabel Kinerja

4. H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara indikator prestasi kerja terhadap variabel Kinerja
5. H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh antara indikator tanggung jawab terhadap variabel Kinerja
6. H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh antara variabel Rotasi Kerja terhadap variabel Kinerja

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah, serta juga agar mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif (Paramita, Dkk. 2021:13). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 18 orang, dengan penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sehingga didapatkan sampel sebesar 18.

**Tabel 1. Populasi dan Sampel**

No.	Tahun Rotasi Kerja	Populasi	Sampel	Presentase
1	2019	3	3	100%
2	2020	9	9	100%
3	2021	6	6	100%
Jumlah		18	18	100%

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket (Kuesioner) dan dokumentasi. Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan tujuan untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner terkait persetujuan dan ketidaksetujuan. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu yang kemudian disusul dengan melakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Selanjutnya setelah semua itu dilakukan dan telah memenuhi asumsi, maka langkah terakhir adalah dengan melakukan pengujian hipotesis secara parsial (uji t), simultan (uji f), dan koefisien regresi (R<sup>2</sup>).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) uji validitas adalah suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan ataupun kesahihan suatu instrumen. Adapun kriteria yang digunakan adalah item yang bersangkutan dinyatakan valid apabila nilai korefisien korelasi item total > r tabel. Responden pada penelitian ini adalah berjumlah 18, sehingga dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar  $N - 2 = 18 - 2 = 16$ . Maka didapatkan  $df_{16} = 0,4000$ .

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
Rotasi Kerja (X)	1	1,000	0,4000	Valid
	2	1,000	0,4000	Valid
	3	1,000	0,4000	Valid
	4	0,527	0,4000	Valid
	5	0,690	0,4000	Valid
	6	0,527	0,4000	Valid
	7	0,509	0,4000	Valid
	8	0,509	0,4000	Valid

Kinerja (Y)	9	0,509	0,4000	Valid
	10	1,000	0,4000	Valid
	11	0,509	0,4000	Valid
	12	0,509	0,4000	Valid
	13	0,509	0,4000	Valid
	14	0,509	0,4000	Valid
	15	0,488	0,4000	Valid
	16	0,509	0,4000	Valid
	17	0,509	0,4000	Valid
	18	0,509	0,4000	Valid
	19	0,509	0,4000	Valid
	20	0,509	0,4000	Valid
	21	0,509	0,4000	Valid
22	0,509	0,4000	Valid	
23	1,000	0,4000	Valid	

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa  $r$  hitung pada seluruh item pernyataan variabel  $> 0,4000$  ( $r$  tabel). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dibutuhkan untuk dapat mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang akan digunakan sebagai indikator dari variabel penelitian. Adapun kriteria suatu pernyataan dianggap konsisten atau reliabel adalah apabila *Cronbach' Alpha* yang dihasilkan  $> 0,6$ .

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Rotasi Kerja (X)	0.907	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,981	0,60	Reliabel

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel  $> 0,60$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur data yang digunakan untuk penelitian ini adalah Konsisten atau Reliabel. Sehingga item-item untuk seluruh variabel dinyatakan sudah baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang ditetapkan untuk menyatakan data sudah terdistribusi normal adalah apabila dari hasil pengujian didapatkan nilai Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.88028315
Most Extreme Differences	Absolute	0.266
	Positive	0.266
	Negative	-0.139
Test Statistic		0.266

Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.129 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		0.120
		0.138

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *sig.* (2-tailed) sebesar 0,129 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah terdistribusi normal dan layak untuk berlanjut ke uji selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil uji mengenai apakah terdapat gejala korelasi antara variabel-variabel bebas. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila pada hasil uji didapatkan nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman (X1)	0.671	1.490
Pengetahuan (X2)	0.294	3.402
Prestasi Kerja (X3)	0.371	2.697
Tanggung Jawab (X4)	0.536	1.865

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua nilai *Tolerance* > 0,05 dan VIF < 10. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lain. Kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan adalah apabila nilai *sig.* > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
(Constant)	0.073
Pengalaman (X1)	0.509
Pengetahuan (X2)	0.136
Prestasi Kerja (X3)	0.571
Tanggung Jawab (X4)	0.151

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai *sig.* > 0,05, Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Sederhana

#### Pengaruh Indikator Pengalaman (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh antara indikator variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.833	8.177		4.627	0.000
Pengalaman (X1)	3.000	1.017	0.594	2.950	0.009

Dari tabel di atas didapatkan hasil regresi linear sederhana untuk indikator pengalaman sebesar 3,000 dan variabel Kinerja sebesar 37,833. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Kinerja = 37,833 + 3,00X

**Pengaruh Indikator Pengetahuan (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh antara indikator variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.093	8.366		4.793	0.000
Pengetahuan (X2)	2.644	1.012	0.547	2.613	0.019

Dari tabel di atas didapatkan hasil regresi linear sederhana untuk indikator pengetahuan sebesar 2,644 dan variabel Kinerja sebesar 40,093. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Kinerja = 40,093 + 2,644X

**Pengaruh Indikator Prestasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh antara indikator variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.735	7.957		5.874	0.000
Prestasi Kerja (X3)	1.941	1.016	0.431	1.911	0.074

Dari tabel di atas didapatkan hasil regresi linear sederhana untuk indikator prestasi kerja sebesar 1,941 dan variabel Kinerja sebesar 46,735. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Kinerja = 46,735 + 1,941X

**Pengaruh Indikator Tanggung Jawab (X4) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh antara indikator variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	39.820	6.699		5.944	0.000
	Tanggung Jawab (X4)	2.659	0.804	0.637	3.309	0.004

Dari tabel di atas didapatkan hasil regresi linear sederhana untuk indikator tanggung jawab sebesar 2,659 dan variabel Kinerja sebesar 39,820. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$  Kinerja =  $39,820 + 2,659X$

### Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh antara indikator variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.358	8.876		3.308	0.006
	Pengalaman	1.921	1.161	0.380	1.655	0.122
	Pengetahuan	0.366	1.678	0.076	0.218	0.831
	Prestasi Kerja	-0.263	1.391	-0.058	-0.189	0.853
	Tanggung Jawab	1.950	1.072	0.468	1.820	0.092

Dari tabel di atas didapatkan hasil regresi linear berganda yaitu nilai koefisien regresi untuk pengalaman (X1) adalah 1,921, pengetahuan (X2) adalah 0,366, prestasi kerja (X3) adalah -0,263, dan tanggung jawab (X4) adalah 1,950. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$  Kinerja =  $29,358 + 1,921X_1 + 0,366X_2 - 0,263X_3 + 1,950X_4$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.358	8.876		3.308	0.006
	Pengalaman	1.921	1.161	0.380	1.655	0.122
	Pengetahuan	0.366	1.678	0.076	0.218	0.831
	Prestasi Kerja	-0.263	1.391	-0.058	-0.189	0.853
	Tanggung Jawab	1.950	1.072	0.468	1.820	0.092

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa t hitung indikator pengalaman (X1)  $1,655 < t$  tabel  $1,771$  dan  $\text{sig } 0,122 >$  dari  $\text{sig } 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengalaman (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), sehingga  $H_0$  diterima. Pada indikator pengetahuan (X2) t hitung  $0,218 < t$  tabel  $1,771$  dan  $\text{sig } 0,831 >$  dari  $\text{sig } 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengetahuan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), sehingga  $H_0$  diterima. Pada indikator prestasi kerja (X3) t hitung  $0,189 < t$  tabel  $1,771$  dan  $\text{sig } 0,853 >$  dari  $\text{sig } 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y),

sehingga  $H_0$  diterima. Pada indikator tanggung jawab ( $X_4$ )  $t$  hitung  $1,820 > t$  tabel  $1,771$  dan  $sig$   $0,092 >$  dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ), sehingga  $H_4$  diterima.

### Uji Simultan (f)

Uji simultan ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel  $X$  secara simlta atau bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (f)**  
ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.467	4	41.367	3.813	.029 <sup>b</sup>
	Residual	141.033	13	10.849		
	Total	306.500	17			

Maka dapat disimpulkan bahwa  $f$  hitung  $3,813 > f$  tabel  $3,13$  dengan signifikansi  $0,029 <$   $0,05$ . Dengan demikian pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, sehingga  $H_5$  diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi adalah bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 14. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	0.540	0.398	3.294

Diketahui dari tabel di atas bahwa nilai  $R$  Square adalah sebesar  $0,540$  dimana dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh  $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $54\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $46\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Maka berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi,  $0,540$  masuk pada kategori  $0,40 - 0,599$  yaitu kategori sedang.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing indikator dari Rotasi Kerja yang diantaranya adalah pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab, secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017 : 923) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat diartikan bahwa baik atau buruknya penilaian pengalaman kerja tidak otomatis akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Indikator pengetahuan dinilai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Laoh (2016 : 786-793) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka tingkat baik atau buruk pengetahuan tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selanjutnya adalah indikator prestasi kerja yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hal ini tidak sesuai dengan penelitian Astuti (2018 : 490-502) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga peningkatan

maupun penurunan Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tidak dipengaruhi oleh prestasi kerja. Selanjutnya adalah indikator tanggung jawab yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Yusuf (2018 : 15-28) bahwa secara parsial ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara tanggung jawab dengan Kinerja Pegawai. Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penurunan ataupun peningkatan dari Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dipengaruhi oleh tanggung jawab. Yang berarti baik atau buruknya tanggung jawab akan otomatis berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selanjutnya, secara simultan atau bersama-sama keempat indikator Rotasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa kenaikan atau penurunan dari pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab yang merupakan indikator dari Rotasi Kerja akan ikut mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Semakin tinggi keempat indikator dari Rotasi Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai di Kantor Resional XII BKN Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Nurrulita Hapsari, Netty Laura (2022: 1552) yang menyebutkan bahwa Rotasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Secara parsial indikator pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Tinggi atau rendahnya indikator pengalaman tidak akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Secara parsial indikator pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Tinggi atau rendahnya indikator pengetahuan tidak akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Secara parsial indikator prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Tinggi atau rendahnya indikator prestasi kerja tidak akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Secara parsial indikator tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Tinggi atau rendahnya indikator tanggung jawab akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Secara simultan indikator pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Dibutuhkan adanya kolaborasi yang baik antara keempat indikator Rotasi Kerja untuk menghasilkan Kinerja yang baik. Dengan demikian Rotasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: Instansi harus memperhatikan dan memastikan agar empat indikator Rotasi Kerja yaitu pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab terus dalam kategori baik dan terkolaborasi sempurna. Maka ada baiknya empat indikator ini menjadi pertimbangan sebelum dilaksanakan Rotasi Kerja agar tepat sasaran sehingga tidak menimbulkan tekanan dan stress kerja bagi para pegawai, sehingga Rotasi Kerja dapat berjalan baik dan berpengaruh secara baik pula pada Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara masing-masing indikator pengalaman, pengetahuan, prestasi kerja, dan tanggung jawab terhadap Kinerja secara parsial, dapat menjadi hal menarik yang dapat diteliti untuk peneliti selanjutnya. Disarankan kepada para peneliti yang tertarik untuk meneliti hal ini agar mengembangkan penelitian dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 1(4).
- Astuti, R., & Prayogi, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indoneisa Afdeling Hevea Dolok. *The National Conference Management and Business (NCMAB)*, 490-512.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hariandja, & Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Laoh, C., Tewel, B., & Oroh, S. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah*, 16(4), 786-793.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Perusahaan Rosda.
- Paramita, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Putri, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 912-925.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (3rd ed.). Sulita.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.