

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Suwandi

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Rosmita Ambarita

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Fauziah Nur Simamora

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Korespondensi penulis: simatupangwandi@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Job Rotation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Central Tapanuli Regency. The population and sample of this study were all ASN/PNS and honorary employees at the Regional Disaster Management Agency Office of Central Tapanuli Regency, totaling 138 people. The research method used is a quantitative research method with a descriptive approach. The data collection technique is a questionnaire using a Likert scale while the tests used are the Classical Assumptions Test and Analysis Test. The results showed that there was an effect of work rotation (X1) on performance (Y), namely $t_{count} 4.963 > 2.03452 t_{table}$, this means that the null hypothesis (H0) is rejected and it can be concluded that job rotation (X1) partially has a positive and significant effect on performance (Y). The effect of the work environment (X2) on performance (Y) is $t_{count} 4.517 > 2.03452 t_{table}$, this means that the null hypothesis (H0) is rejected and it can be concluded that the work environment (X2) partially has a positive and significant effect on performance (Y). With the multiple linear regression equation, $Y = 0.715 + 0.499X1 + 0.487X2$. From the F test, it is obtained that the value of $F_{count} (212.678) > F_{table} (3.29)$ so that it can be concluded that H0 is rejected, meaning that there is a positive influence between work rotation (X1) and work environment (X2) simultaneously on performance (Y) at the Disaster Management Agency Office The area of Central Tapanuli Regency with a coefficient of determination of 0.930, practically it can be said that the contribution of work rotation (X1) and work environment (X2) to performance (Y) is 93%, the remaining 3% is influenced by other variables not discussed in this study .*

Keywords: *work rotation, work environment and performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN/PNS dan Honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 138 orang. Metode penelitan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 21, 2022

* Swandi Swandi, simatupangwandi@gmail.com

pengumpulan data adalah angket dengan menggunakan skala likert sedangkan untuk uji yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh rotasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu thitung $4,963 > 2,03452$ ttabel, hal tersebut bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu thitung $4,517 > 2,03452$ ttabel, hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 0,715 + 0,499X_1 + 0,487X_2$. Dari Uji F diperoleh nilai Fhitung ($212,678$) $> F$ tabel ($3,29$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif antara rotasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan nilai koefisien determinasi sebesar $0,930$, secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi rotasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 93% sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka akan memberikan kontribusi tertentu demi keberhasilan tujuan organisasi, sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya, dengan meningkatkan terus kualitas sumber daya manusia didalamnya baik kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai. Rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini rotasi kerja diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dan tujuan paling utama yang diharapkan dari rotasi kerja adalah dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun eksternal. Setiap instansi pemerintah selalu menginginkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalamnya. Dengan pengelohan individu yang tepat mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Badan Penanggulangan Bencana merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki tugas utama untuk melaksanakan penanggulangan bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah salah satu

aspek yang dibutuhkan instansi adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan penanggulangan bencana. Dimana bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, maka sangat penting untuk instansi mempersiapkan elemen untuk penanggulangan bencana yang terjadi.

TINJAUAN PUSTAKA

Rotasi Kerja

Menurut **Wirawan (2015 : 95)** rotasi kerja merupakan “Memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi”. Menurut **Robins (2013:649)** mengemukakan bahwa "Rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk dan meningkatkan lewat mengurangi kebosanan motivasi penganekaragaman kegiatan karyawan".

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Kinerja

Menurut **Anwar (2013: 67)** kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut **Fahmi (2014: 127)** kinerja adalah “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan peneliti yaitu data subjek. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel rotasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang diperoleh secara langsung dari kegiatan observasi, wawancara dan kuesioner pada penelitian ini sumber data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif terdiri dari: Observasi, Wawancara, Angket (*Questionner*) dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Science (SPSS)*, Sebelum dilakukan uji analisis data, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel X1 Rotasi Kerja

Tabel 4.11

Data Hasil Jawaban Responden tentang Rotasi Kerja

Resp	No Item										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,9
2	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	41	4,1
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,9
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	43	4,3
6	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39	3,9
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	3,8
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3,7
9	3	5	3	4	5	3	5	5	5	3	41	4,1
10	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4,0
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
12	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
13	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	41	4,1
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	4,7
15	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4,3
16	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	38	3,8
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
18	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32	3,2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,9
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,9
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,8
22	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	39	3,9
23	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35	3,5
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,9
27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4,3
28	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	37	3,7
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
30	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,1
32	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	39	3,9
33	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	38	3,8
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
35	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
Jumlah											1426	142,6

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai variabel X1 dari setiap item, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Tabulasi Data Distribusi dari Setiap Item

Aspek yang Ditanyakan	No. Item	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
Rotasi Kerja	1	6	23	6	0	0	35
	2	8	18	9	0	0	35
	3	9	19	7	0	0	35
	4	3	25	7	0	0	35
	5	24	11	0	0	0	35
	6	5	21	9	0	0	35
	7	7	21	7	0	0	35
	8	10	18	7	0	0	35
	9	7	24	4	0	0	35
	10	8	22	5	0	0	35

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Tabel 4.13
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel X1 setiap item

No Item	Frekuensi Jawaban												Rata Rata
	A		B		C		D		E		Jumlah		
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	6	30	23	92	6	8	0	0	0	0	35	140	4,0
2	8	40	18	72	9	7	0	0	0	0	35	139	3,97
3	9	45	19	76	7	1	0	0	0	0	35	142	4,06
4	3	15	25	100	7	1	0	0	0	0	35	136	3,89
5	24	120	11	44	0	0	0	0	0	0	35	164	4,69
6	5	25	21	84	9	7	0	0	0	0	35	136	3,89
7	7	35	21	84	7	1	0	0	0	0	35	140	4,00
8	10	50	18	72	7	1	0	0	0	0	35	143	4,09
9	7	35	24	96	4	2	0	0	0	0	35	143	4,09
10	8	40	22	88	5	5	0	0	0	0	35	143	4,09
Jumlah												40,73	
Rata –rata												4,07	

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Fe = Frekuensi jawaban
 Sc = Score (frekuensi Nilai X)

PENGARUH ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Rotasi Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, hal ini dilihat dari nilai rata -rata sebssar 4,07 termasuk dalam kategori baik.

Variabel Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini bagaimana responden penelitian memberikan tanggapan mengenai kepuasan pelanggan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Data Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja (Variabel X2)

Resp	No Item										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
2	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	42	4,2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	44	4,4
5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	46	4,6
6	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	38	3,8
7	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	38	3,8
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	3,8
9	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	44	4,4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
11	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37	3,7
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3,8
13	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	4,0
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,8
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4,2
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,9
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	3,8
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
20	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4,7
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	3,7
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
26	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	4,2
27	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40	4,0
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,7
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4,8
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
32	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	41	4,1
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3,8
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
35	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4,3
Jumlah											1420	142

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai variabel X2 dari setiap item, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Tabulasi Data Distribusi dari Setiap Item

Aspek yang Ditanyakan	No. Item	Jawaban Responden					Jumlah
		A	B	C	D	E	
Lingkungan Kerja	1	5	23	7	0	0	35
	2	6	24	5	0	0	35
	3	8	22	5	0	0	35
	4	6	25	4	0	0	35
	5	7	20	8	0	0	35
	6	4	27	4	0	0	35
	7	7	20	8	0	0	35
	8	11	19	5	0	0	35
	9	7	25	3	0	0	35
	10	11	21	3	0	0	35

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Tabel 4.16
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel X2 setiap item

No Item	Frekuensi Jawaban												Rata Rata
	A		B		C		D		E		Jumlah		
	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	
1	5	25	23	92	7	21	0	0	0	0	35	138	3,94
2	6	30	24	96	5	15	0	0	0	0	35	141	4,03
3	8	40	22	88	5	15	0	0	0	0	35	143	4,09
4	6	30	25	100	4	12	0	0	0	0	35	142	4,06
5	7	35	20	80	8	24	0	0	0	0	35	139	3,97
6	4	20	27	108	4	12	0	0	0	0	35	140	4,00
7	7	35	20	80	8	24	0	0	0	0	35	139	3,97
8	11	55	19	76	5	15	0	0	0	0	35	146	4,17
9	7	35	25	100	3	9	0	0	0	0	35	144	4,11
10	11	55	21	84	3	9	0	0	0	0	35	148	4,23
Jumlah												40,57	
Rata –rata												4,6	

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Dioalah SPSS 25)

Fe = Frekuensi jawaban
 Sc = Score (frekuensi Nilai X)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah sangat baik, hal ini dilihat dari nilai rata - rata sebsar 4,06 termasuk dalam kategori baik.

Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini bagaimana responden penelitian memberikan tanggapan mengenai kepuasan pelanggan, dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.17
Data Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja (Variabel Y)

Resp	No Item										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
2	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	41	4,1
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	46	4,6
6	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39	3,9
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	3,8
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3,7
9	3	5	3	4	5	3	5	5	5	3	41	4,1
10	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4,0
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
12	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	42	4,2
13	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	4,0
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	4,7
15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44	4,4
16	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39	3,9
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
20	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47	4,7
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	3,7
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
26	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	4,7
27	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40	4,0
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,7
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4,8
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
32	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	41	4,1
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3,8
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,0
35	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4,3
Jumlah											1428	142,8

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai variabel Y dari setiap item, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Tabulasi Data Distribusi dari Setiap Item

Aspek yang Ditanyakan	No. Item	Jawaban Responden					Jumlah
		A	b	C	d	e	
Kinerja	1	6	25	4	0	0	35
	2	8	19	8	0	0	35
	3	8	16	11	0	0	35
	4	4	26	5	0	0	35
	5	12	19	4	0	0	35
	6	5	25	5	0	0	35
	7	7	22	6	0	0	35
	8	10	20	5	0	0	35
	9	8	24	3	0	0	35
	10	9	22	4	0	0	35

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Tabel 4.19
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel Y setiap item

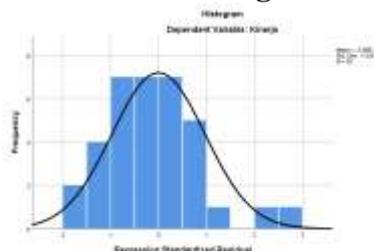
No Item	Frekuensi Jawaban												Rata Rata
	A		B		C		D		E		Jumlah		
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	6	30	25	92	4	18	0	0	0	0	35	140	4,00
2	8	40	19	72	8	27	0	0	0	0	35	139	3,97
3	8	45	16	76	11	21	0	0	0	0	35	142	4,06
4	4	15	26	100	5	21	0	0	0	0	35	136	3,89
5	12	120	19	44	4	0	0	0	0	0	35	164	4,69
6	5	25	25	84	5	27	0	0	0	0	35	136	3,89
7	7	35	22	84	6	21	0	0	0	0	35	140	4,00
8	10	50	20	68	5	24	0	0	0	0	35	142	4,06
9	8	35	24	92	3	15	0	0	0	0	35	142	4,06
10	9	40	22	88	4	15	0	0	0	0	35	143	4,09
Jumlah												40,69	
Rata –rata												4,07	

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, hal ini dilihat dari nilai rata - rata sebesar 4,07 termasuk dalam kategori baik.

Uji Normalitas

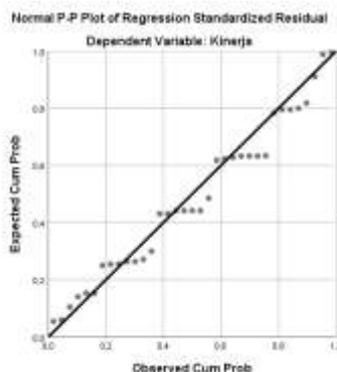
Gambar 4.2
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah SPSS 25)

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja dapat disimpulkan normal.

Gambar 4.3
Grafik P-P Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah SPSS 25)

Pada gambar 4.3 P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Salah satu uji statistic untuk menguji normalitas adalah uji statistik Kolmogrov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika probabilitas (Asymp.Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar maka H_0 ditolak artinya dua residual tidak terdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		,99552363
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
	Negative	-,072
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2022 oleh SPSS 25

Dari tabel4.11 dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogrov Smirnov sebesar 0,141 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti data variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,715	1,973		,362	,720		
	Rotasi_Kerja	,499	,101	,519	4,963	,000	,200	4,996
	Lingkungan_Kerja	,487	,108	,472	4,517	,000	,200	4,996

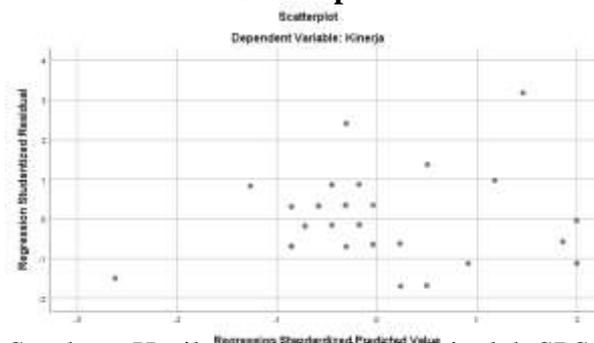
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SSumber : Data diolah, 2022 oleh SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing – masing variabel (Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja) adalah 0,200. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 4,996. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoliaritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
Hasil Scatterplot



Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik – titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Regresif Linear Berganda

Tabel 4.22
Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,715	1,973		,362	,720		
	Rotasi_Kerja	,499	,101	,519	4,963	,000	,200	4,996
	Lingkungan_Kerja	,487	,108	,472	4,517	,000	,200	4,996

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data Diolah) SPSS 25

Dari tabel 4.22 dapat diperoleh persamaan garis regresi linear variabel X dan variabel Y adalah : $Y = 0,715 + 0,449X_1 + 0,487X_2$.

Persamaan regresif di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,715 disini nilai konstanta 0,715 berarti berpengaruh positif.
- 2) Koefisien regresi rotasi kerja sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila rotasi kerja meningkat maka kinerja mengalami penambahan sebesar 0,449.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,487 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,449.

Koefisien Determinasi

Tabel : 4.23
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,926	1,026

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Rotasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (data diolah SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai R square sebesar 0,930 berarti sebesar 93% variasi dari Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan kata lain variabel rotasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 93% dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran yang kiranya dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

- a. Hasil pengujian instrument yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,334 yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Hasil pengujian reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2 dan Y berada diatas 0,80, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1, X2 dan Y adalah reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
- c. Hasil pengujian normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot serta uji *Kolmogorov Smirnov* dimana *Asymp. Sig* sebesar 0,114 > probabilitas 0,05 dan nilai *Z Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,134 < dari nilai *Z* untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti data variabel tersebut terdistribusi normal.
- d. Hasil Pengujian Multikolinearitas, bahwa tidak terjadi multikolaritas pada seluruh variabel dalam model regresi karena perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,200 dan nilai VIF tidak melebihi 10 yaitu sebesar 4,996.
- e. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, yaitu pada grafik scatterplot titik – titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.
- f. Persamaan garis regresi linear variabel X1, variabel X2 dan variabel Y diperoleh hasil : $Y = 0,715 + 0,449X1 + 0,487X2$. Hal ini berarti koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,715 menunjukkan bahwa apabila rotasi kerja meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,383. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,487.
- g. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,93, hal ini bermakna terdapat pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 93% dan sisanya sebesar 3% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- h. Berdasarkan uji hipotesis t yang dilakukan, untuk variabel rotasi kerja (X1) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,963 > 2,03452) dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ada Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,517 > 2,03452) dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten
- i. Tapanuli Tengah dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

- j. Berdasarkan uji hipotesis F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 212,678 dan nilai F_{tabel} 3,29 sehingga $F_{hitung} (212,678) > F_{tabel} (3,29)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki rotasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dengan meningkatnya kinerja sehingga hal tersebut memiliki dampak yang positif bagi instansi.
2. Pimpinan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah hendaknya dapat menyusun pedoman tentang rotasi kerja dan lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih bagus kedepannya.
3. Penulis menyarankan kepada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah harus selalu menjaga kinerja pegawai agar bisa dapat dipercaya oleh masyarakat dalam proses pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Ahmad Furchan. 2007. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta :PustakaBelajar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013, Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,-edisi Revisi, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ayu Cahyati, Intan. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol Pp Provinsi Jaten. Semarang
- Busro, Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I, Expert, Yogyakarta.
- Dunning Simon and Falk.2014, djoerbanwahid.Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses.Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.Bandung : Alfabeta
- Fahmi,Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.Bandung : Alfabeta
- Faida, E. W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Reka Medis. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Rajagrafindo.
- Moh.Nazir, Ph.D. 2014, *Metode Penelitian*.Bogor : Ghana Indonesia.
- Nugroho Pangestu, Rizqi. (2020). Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Putri, Amelinda. Nurlaely, Heri Subagy. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Agro Cipta Adiguna Pare. JIMEK.
- Ririn Prihatin. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. UNY.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- S. P, Hasibuan, Melayu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. *Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Situmorang, Syaffizal Helm idan Musliah Lufhi.2012, *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, edisi Ketiga.Medan : USU Press
- STIE AL-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah.2022, *Pedoman Penulisan Skripsi* .Sibolga : STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Sugiono.2012, *Memahami Penelitian Kuantitatif*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Tanjung, Wisda. 2018. Pengaruh Rotasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.Universitas Medan Area
- Wihda Munawwarah Tanjun. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rifan Financindo Berjangka Medan. Medan : Universitas Medan Area.
- Wirawan.2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.