

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *HUMAN RELATIONS* DAN ROTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK PIDIE JAYA

Raudhaniar^{1*)}, Zuriani Ritonga², Juanda²

¹ Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRK Pidie Jaya

²Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh

*) email: bungaserojaseroja77@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.513

Article history

Received:
January 03, 2025

Revised:
January 13, 2025

Accepted:
March 10, 2025

Page:
95 - 102

Keywords:
career development,
human relations,
job rotation,
work performance

ABSTRACT: *Employee work performance cannot be separated from employee efforts and support from organizational policies, especially career development programs, and others. To review the extent to which factors contribute to employee performance, this study tries to analyze several factors, namely career development and human relations and job rotation. By applying associative quantitative methods and analysis with parametric statistics, namely path analysis. The object of the study was 60 employees of the Pidie Jaya DPRK Secretariat. The results found, (1) there is a causal relationship between career development factors, human relations and job rotation with a fairly strong category. (2) work performance is directly and indirectly influenced by career development programs by 26.21%, from human relations factors by 21.26% and job rotation factors by 67.45%. (7) Simultaneously career development, human relations and job rotation contribute to employee work performance by 64,3%.*

ABSTRAK: Prestasi kerja pegawai tidak lepas dari upaya pegawai dan dukungan kebijakan organisasi khususnya program pengembangan karir, dan lainnya. Untuk meninjau sejauhmana faktor yang memberi andil pada prestasi pegawai, penelitian ini mencoba menganalisis beberapa faktor, yakni pengembangan karir dan *human relations* dan rotasi kerja. Dengan menerapkan metode kuantitatif asosiatif dan analisis dengan statistik parametrik yakni analisis jalur. Objek penelitian 60 orang pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya. Hasilnya ditemukan, (1) terdapat hubungan kausal antar faktor pengembangan karir, *human relations* dan rotasi kerja dengan kategori cukup kuat. (2) prestasi kerja dipengaruhi langsung dan tidak langsung dari program pengembangan karir sebesar 26,21%, dari faktor *human relations* sebesar 21,26% dan faktor rotasi kerja sebesar 67,45%. (7) Secara simultan pengembangan karir, *human relations* dan rotasi kerja berkontribusi pada prestasi kerja pegawai sebesar 64,3%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai (Muogbo, 2018). Khususnya program pengembangan karir, yang menjadikan stimulus bagi pegawai berlomba-lomba mendapatkannya. Hal ini akan tampak dengan upaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai, 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, mengharuskan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik.

Manfaat pemberian pengembangan kepada pegawai, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sebagaimana disebut Nawawi (2017) bahwa pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi. Dengan adanya

program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi (Ekayadi, 2019).

Pengembangan karir mempunyai eksistensi yang sangat besar bagi organisasi maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi atau pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Menurut survey awal yang telah penulis lakukan, fenomena yang terjadi mengenai faktor pengembangan karir pada Sekretariat DPRK Pidie Jaya masih lemah dalam perencanaannya, dan malah belum menjado fokus serius. Karena sedianya program pengembangan karir dalam organisasi merujuk pada berbagai proses, strategi dan dinamika yang mempengaruhi pertumbuhan profesional pegawai dalam organisasi tersebut. Misalnya dengan adanya rotasi pekerjaan didasarkan pada penilaian kemampuan atau *skill* pegawai dan masa kerja.

Selain faktor pengembangan karir, faktor *human relation* juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Hal yang paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relations*). “Jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, *human relation* adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan, lebih-lebih bagi seorang pegawai atau pun pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun” (Effendy, 2009).

Menurut Gie (2018) *human relations* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan “*action oriented*” untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pelaksanaan *Human Relations* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan *miss-communication* dalam bekerja.

Dalam *human relations* biasanya pola komunikasi yang terjadi komunikasi persuasif yaitu komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi atau dalam suatu kegiatan dengan tujuan untuk menggugah, menggairahkan, atau membangkitkan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kebijakan rotasi kerja, agar pegawai terhindar dari rasa jenuh yang mengakibatkan setiap prestasi kerja pegawai menurun. Rotasi jabatan ini dapat mempengaruhi gairah semangat kerja pegawai dan tentunya dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai agar menjadi lebih baik (Sedarmayanti, 2016).

Permasalahan rotasi kerja juga masih menjadi kekhawatiran beberapa pegawai, dikarenakan ada sebagian pegawai yang sudah nyaman dengan posisinya namun harus menerima rotasi kerja yang baru, hal tersebut membuat beberapa pegawai merasa harus belajar sedikit lebih ekstra lagi untuk dapat menguasai kedudukan jabatan atau bagian pekerjaan yang baru setelah terjadinya rotasi kerja. Beberapa pegawai merasa ketika menerima rotasi kerja atau pertukaran bagian sub kerja masih ada beberapa pegawai yang sedikit sulit menerima adanya rotasi kerja tersebut dikarenakan bidangnya tidak sesuai dengan kompetensinya, hal tersebut juga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dengan demikian tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini mendalami secara empiris, kondisi ril yang terjadi di lingkungan sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Dukungan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan (Hasibuan, 2013). Menurut Handoko (2012) kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011). Sedangkan menurut Martoyo (2007) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Temuan Noverdisa, *et al.* (2018) Dwi Wahyuni, *et al.* (2014) dan Rivandi Oroh, *et al.* (2018) dalam penelitiannya menyatakan pengembangan karier berdampak terhadap prestasi kerja pegawai.

b). Dukungan *Human Relations* dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Human Relations adalah suatu proses usaha-usaha pemberian motivasi serta menciptakan suasana kerja yang harmonis kepada manusia di dalam organisasi untuk membangun kerjasama yang efektif dan produktif dengan memenuhi kebutuhan mereka dan menerima tujuan organisasi

Pelaksanaan *Human Relations* oleh pimpinan dalam suatu organisasi kerja bertujuan untuk mampu menggerakkan dan memotivasi pegawai dengan terpenuhinya kepuasan pribadi terciptanya suasana kerja yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ada padanya.

Penelitian Pangestu (2019) dan Siswati & Fauzani (2018) menunjukkan human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan disebut Effendy (2009) bahwa *human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka. dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

c). Dukungan Kebijakan Rotasi kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Pegawai adalah unsur utama dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan, hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan berbagai tugas pemerintahan yakni dalam melayani masyarakat (Sutrisno *et al.*, 2022).

Prestasi kerja adalah hasil dari pemanfaatan sumber daya manusia yang baik dalam dalam suatu organisasi, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayai kepadanya yang dapat diukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya. Peningkatan prestasi pegawai akan membawa kemajuan bagi karyawan yang disiplin dan semangat dalam bekerja (Yusuf *et al.*, 2022).

Maka perlu dipelajari faktor mendukung peningkatan prestasi kerja. Penelitian Situmorang *et al.*, (2021) menunjukkan rotasi Jabatan, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi dan kinerja karyawan. Juga penelitian Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2021), menunjukkan rotasi kerja memberi semangat pegawai bekerja dan dapat meningkatkan prestasi dan kinerja. Namun penelitian Gansi, Podungge, *et al.*, (2024) menemukan. rotasi jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

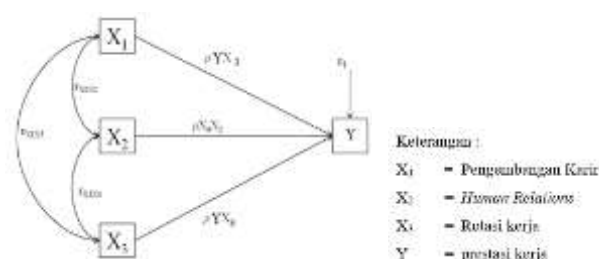
Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Menerapkan metode asosiatif kuantitatif. Yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012; Marwan, *et al.*, 2023).

Penelitian dilakukan pada kantor sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya. pada bulan September 2024, berdasarkan tanggapan atau persepsi pegawai atas prestasi dan faktor-faktor yang dikaji (yang mempengaruhinya). Dengan analisis dilakukan secara statistik (analisis jalur).

Adapun model struktural yang dikembangkan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Model penelitian

b). Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 22 pegawai ASN dan 39 Pegawai Non ASN, maka jumlah pegawai adalah sebanyak 60 orang pegawai baik itu ASN dan Non ASN. Dan semua pegawai digunakan dalam penelitian sebagai responden.

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Adapun konsep variabel dan dimensi pengukurannya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Pengembangan Karir (Sumber: Edwin B. Fillipo, 2016; Simamora; 2015)	Mutasi: Promosi, Rotasi, Demosi Seleksi - Penempatan Pendidikan - Pelatihan
Human Relations (Sumber: Effendy, 2009)	Komunikasi Pengarahan - Keterbukaan Sikap saling menghargai Loyalitas
Rotasi Kerja (Sumber: Wirawan, 2015)	Kemampuan kerja Sikap kerja - Kondisi kerja Sikap pribadi
Prestasi kerja (Sumber: Sutrisno, 2015)	Hasil kerja Pengetahuan kerja Inisiatif

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Data didapatkan melalui angket berskala ordinal, atas pilihan persepsi atau penilaian responden (pegawai). Untuk kepentingan analisis di lakukan transformasi dalam skala interval dengan *Metode Successive Interval* (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin, untuk dianalisis.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Pengembangan Karir	Human Relation	Rotasi kerja	Prestasi kerja
Max	0,858	0,769	0,783	0,798
Min	0,732	0,635	0,657	0,659
Rerata	0,801	0,721	0,686	0,691

Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi).

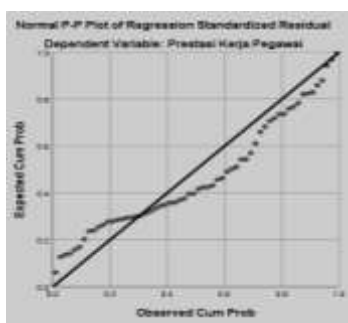
Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Instrumen

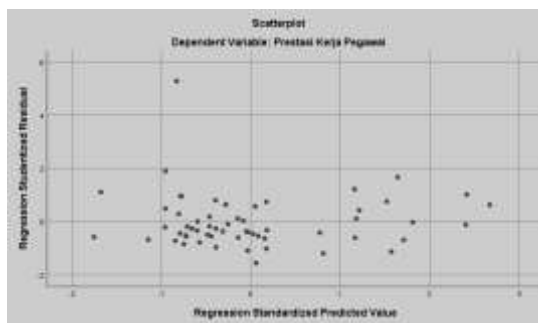
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengembangan Karir	0,859	5	Reliabilitas Tinggi
Human Relations	0,817	6	Reliabilitas Tinggi
Rotasi Kerja	0,843	7	Reliabilitas Tinggi
Prestasi Kerja Pegawai	0,910	9	Reliabilitas Tinggi
Pengembangan Karir	0,859	5	Reliabilitas Tinggi

b). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

Dengan statistik parametrik, model analisis jalur mensyaratkan data skala interval dan terdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 2.



Gambar 2. Kurval Distribusi Normal



Gambar 3. Pemeriksaan Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 3).

Kemudian uji asumsi multikolineritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*), jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

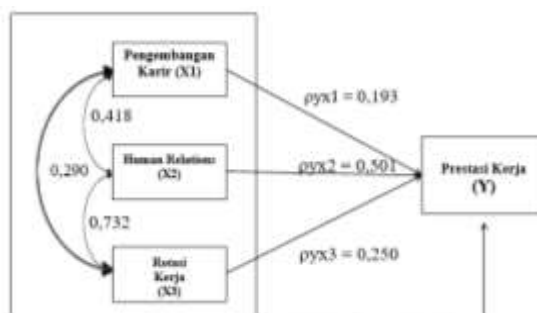
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	,825	1,212
Human Relation	,419	2,389
Rotasi Kerja	,465	2,153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c). Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Signifikansi Model Jalur (Uji – F) dan Koefisien Jalur (Uji - t)

Data penelitian terhadap 60 pegawai Sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya digambarkan dalam model struktural, yang perlu diuji signifikansinya untuk memastikan adanya pengaruh variabel eksogen (pengembangan karir, *human relation*, rotasi kerja terhadap variabel endogen (prestasi). Hasilnya dinyatakan berikut:



Gambar 4. Model Struktural (Jalur)

Kemudian dilakukan uji nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Jalur (Constant)	,621	3,278			,190	,850
Pengembangan Karir	,290	,132	,193		2,191	,033
Human Relation	,849	,209	,501		4,064	,000
Rotasi Kerja	,362	,169	,250		2,138	,037

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini :

Hipotesis 1

- Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,195$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.191 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,67. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.191 > 1,67$). Sehingga variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat DPRK Pidie Jaya.

Hipotesis 2

- Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: *Human relations* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
Ha: $\rho_{yx2} > 0$: *Human relations* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,501$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,064. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,064 > 1,67$ sehingga *human relations* berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hipotesis 3

- Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Rotasi Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,250$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,138, maka rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model structural yang dihipotesiskan dinyatakan dalam bagan diatas dignifikans sehingga dilakukan pembahasan berikut:

(a). Dukungan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Fungsi utama dari aparatur pemerintah adalah mengabdikan pada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perlengkapannya yang ada. Maka harus ada niatan dan mau serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna. Ada atau tidaknya program pengembangan karir, tidak membuat pegawai untuk meningkatkan prestasi.

Walaupun dalam kenyataan, jika ada program seperti di sekretariat DPRK Pidie Jaya, baru ada motivasi kearah itu. Dan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 3,72%. Dan pengaruh tidak langsung berkaitan dengan faktor *human relations* berdampak terhadap prestasi kerja sebesar 11,12% serta melalui tantangan rotasi kerja dan jabatan sebesar 8,61%. Sehingga besarnya pengaruh total pengembangan karir sebesar 26,21%.

Kadarisma (2013), dan Rivai & Sagala (2009), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Maka ada upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, untuk menaikkan jenjang karirnya, dan hal ini memberi stimulan pada pegawai berprestasi sebagaimana juga ditemukan pada penelitian Choirul anam, et al. (2019).

(b). Dukungan Human Relation dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Kegiatan *human relation* yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai jenis, apakah komunikasi verbal dua arah sampai berupa ucapan selamat, dan tepukan dipundak atau senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Semua ini dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan harapan bahwa karyawan merasa dirinya dihargai, diharapkan kehadirannya, dan menganggap bahwa di instansi itulah tempat ia berada sesungguhnya.

Human relations adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati (Widjaja, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan signifikans efek langsung dan tidak langsung faktor *human relations* terhadap prestasi kerja pegawai. Dimana besarnya efek langsung 2,51%, dan tidak langsung melalui pengembangan karir sebesar 11,12% dan melalui rotasi kerja (jabatan) sebesar 7,98%. Sehingga besarnya dampak *human relations* sebesar 21,61%.

(c) Dukungan Kebijakan Rotasi kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

besarnya pengaruh langsung rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 6,25%. Sedangkan pengaruh tak langsung melalui pengembangan karir sebesar 11,75% dan melalui human relations terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 14,85%. Sehingga besarnya pengaruh total rotasi kerja sebesar 67,45%.

Hal ini didukung penelitian Mamat R., *et al* (2024) menunjukkan rotasi jabatan berkaitan prestasi dan meningkatkan kinerja Pegawai. Rotasi pekerjaan membantu menghindari kebosanan dalam pekerjaan sebelumnya, tetapi juga memiliki fungsi lain yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan memperdalam aktivitas lain di berbagai bidang kerja. Menurut (Sari dan Arianto, *et. al.* 2020) Rotasi pekerjaan ialah salah satu proses pengembangan yang dilaksanakan intensi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Stiffany (2017) menyatakan sistem rotasi kerja mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan karyawan serta mampu meminimalisir kebosan/kejujahan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena dengan tugas yang berbeda karyawan menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat dukungan pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di sekretariat DPRK Pidie Jaya, dengan dampak langsung sebesar 3,72%, dan tidak langsung berkaitan dengan faktor *human relations* berdampak terhadap prestasi kerja sebesar 11,12% serta melalui tantangan rotasi kerja dan jabatan sebesar 8,61%. Sehingga besarnya pengaruh total pengembangan karir sebesar 26,21%.
2. Faktor *human relation* menunjukkan signifikans dengan efek langsung pada prestasi kerja sebesar 2,51%, dan tidak langsung melalui pengembangan karir sebesar 11,12% dan melalui rotasi kerja (jabatan) sebesar 7,98%. Sehingga besarnya dampak *human relations* sebesar 21,61%.
3. Kontribusi adanya rotasi kerja (jabatan) terhadap prestasi kerja pegawai signifikans dengan pengaruh langsung sebesar 6,25% dan pengaruh tak langsung melalui pengembangan karir sebesar 11,75% dan melalui human relations terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 14,85%. Sehingga besarnya pengaruh total rotasi kerja sebesar 67,45%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Ade Prawitna Noverdisa, Endang Erawan, Arifin (2018). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Administrasi Negara*, 6(4), 8185-8198, ISSN 2541-674x, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id
- 2) Aji Pangestu, *et al.* (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, UMA Medan
- 3) Choirul Anam, Bambang Sutikno, Vita Fibriyani (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4(2), 51-61.
- 4) Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2014). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1-10
- 5) Effendy, Uchana Onong (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- 6) Etty Siswati, Evi Fauzani (2018). Pengaruh Human Relation, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pratama Agro Sawit (Pas) Di Batin XXIV Kabupaten Batang, *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 114-121
- 7) Mamat Rohmana, Didi Wandu, Mira Nurhikmat (2024). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Banten, *Jurnal Manajemen Strategis*. 2(1),160-171 [ISSN= 3025-3691]
- 8) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7

- 9) Martoyo, Susilo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- 10) Nandito Gansi, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa (2024). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A, *Economic Reviews Journal*, 3(2), 812–824, E-ISSN 2830-6449, DOI: 10.56709/mrj.v3i2.201
- 11) Rivandi Oroh, Rosalina A.M Koleangan, Yunita Mandagie (2018). The Effect of Career Development, Compensation, And Work Spirit On Employee Performance In PT. BPR Prisma Dana Manado, *Jurnal EMBA*, 6(4), 2988 – 3007
- 12) Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *IndOmera*, 2(4), 28-36
- 13) Sari, Maya, dan Tezar Arianto (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu, *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)* e-ISSN 2723-424X, 1(1), 109-116.
- 14) Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321-330.
- 15) Sudiro, Ahmad (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- 16) Sutrisno, Y. T., & Josiah, T. (2022). Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(4), 571-580
- 17) Stiffany, Hetdina (2017) Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta). *S1 thesis*, Fakultas Ekonomi, <https://eprints.uny.ac.id/55434/>
- 18) Widjaja, A. (2008). *Dasar-Dasar Relationship Management*. Jakarta: Harvarindo
- 19) Yusuf, R., Pinem, N. K., Hasbi, M., & Firmansyah, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa. *Tijarah*, 1(23), 71-77.