

PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BIREUEN

Ramli Jalal¹, Mulyadi², Win Konadi³

¹ Pegawai Kabupaten Bireuen – Aceh

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

³ Dosen Universitas Almuslim. Bireuen - Aceh

email: ramjaldesty@gmail.com, mulyadi.adi2356@gmail.com, winmanan1964@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore further and provide empirical information about, the relationship and effect of job rotation, work motivation and work morale on the performance of the Education and Culture Office of Bireuen Aceh Regency. The results of the path analysis show, 1) There is a direct and indirect effect of job rotation on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Bireuen Regency, which is 64.18%. 2) There is a direct and indirect effect of work motivation on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Bireuen Regency, which is 32.82%. 3) There is a direct and indirect effect of morale on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Bireuen Regency, which is 42.01%. 4) Simultaneously work rotation, work motivation and work spirit together affect the performance of the employees of the Bireuen Regency Education and Culture Office is 30.2%. While the rest (residual value) of the role of the variables that are not studied is 60.8%. The residual value shows that there are other factors that can affect employee performance variables such as work culture, organizational environment, compensation, leadership, communication and others.

Keywords: work rotation, work motivation, work spirit, employee performance

1. Pendahuluan

Banyak cara secara manajemen kerja, pimpinan ataupun manajer menempuh cara-cara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Tidak terkecuali pada instansi pemerintah, seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) di Kabupaten Bireuen, salah satu kantor dinas yang tergolong besar organisasinya.

Salah satu langkah yang dapat diambil yaitu dengan melakukan rotasi bagi para pegawai yang telah ada pada posisi yang sama secara menahun. Sebut saja minimal 3-4 tahun (Ferdinand, 2015).

Pada umumnya rotasi identik dengan perpindahan pegawai dari satu bagian kepada bagian yang lain dimana bagian kerja yang baru tersebut memiliki ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung

berbeda sehingga pegawai tersebut terhindar dari rasa jenuh yang bisa menurunkan kinerja. Suparlan (dalam Mansur, 2013) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan bagi organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja. Pada gilirannya diharapkan kinerja dari pegawai dapat meningkat disertai dengan bertambahnya pengalaman kerja dan pengetahuan yang akan sangat berguna bagi pertumbuhan karirnya.

Tujuan rotasi adalah pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerjasama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dan lainnya. Menurut Dessler (2003) bahwa rotasi pegawai memiliki tujuan dan manfaat bagi pegawai dan organisasi. Yaitu meningkatkan

efektifitas manajer secara keseluruhan dalam jabatan dan pekerjaannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi instansi, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan, dan keahliannya.

Juga, pihak pimpinan harus terus berupaya meningkatkan dan mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai, agar dicapai kinerja yang lebih dari harapan. Apalagi ukuran prestasi kerja pegawai hari ini sudah menggunakan konsep kinerja.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, Baskoro dan susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga berkeinginan berkerja keras dan antusias secara optimal.

Hal senada dinyatakan Djatmiko (2005) dan Hasibuan (2007), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dan daya pendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Serta menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Sebagaimana dinyatakan Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Selain rotasi kerja dan motivasi kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu semangat kerja. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja berkaitan erat dengan motivasi dan terkait dengan tujuan rotasi (Hasibuan, 2009).

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisip-

linan dan prestasi kerja. Hal ini bisa terjadi manakala diikuti dengan pendapatan dan sistem yang mengaturnya dilakukan secara adil dan mencukupi, kondisi kerja yang mendukung, dan proses komunikasi berjalan tanpakendala.

Dalam mewujudkan semangat kerja, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan organisasi juga harus dapat memperhatikan kepentingan pegawai dan kebutuhan yang diinginkan pegawai.

Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka peneliti merasa masih relevan untuk dilakukan kemabli penelitian berkaitan dengan hal diatas, dengan tema “Pengaruh rotasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai”.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja

Sebagaimana disimpulkan Kaymaz (2010) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa rotasi kerja sebagai model yang berkaitan dengan desain pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai rotasi pekerjaan, perluasan kerja dan sebagainya. Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan adanya rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru. Di sinilah para karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi yang baru di dalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya, yang berbeda dengan tugas di tempat sebelumnya (Santoso dan Riyardi, 2012).

Hasil penelitian Santoso (2017) pada PNS Balai pendidikan dan pelatihan Darat Palembang, menemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara rotasi pegawai terhadap kinerja. Dan secara simultan rotasi pegawai dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pimpinan organisasi. Faktor motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Menurut Munandar (2001) bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hal ini juga secara empiris dibuktikan oleh penelitian Jaka Santosa (2018) pada pegawai Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi. Yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94), "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya".

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung hasil penelitian Rina Dwi Handayani (2016) pada pegawai PNS Balitsa Lembang, yang menunjukkan Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H₃: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bireuen dengan objek penelitian 52 pegawai berstatus PNS. Metode yang akan digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data menggunakan angket.

Dengan variabel yang diteliti dijabarkan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel penelitian

Variabel	Definisi (Konsep)	Dimensi
Rotasi Kerja (X ₁)	Suatu <i>job rotation</i> atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindari terjadinya kejenuhan Sumber: Wahyudi (2002)	• Kemampuan kerja • Sikap kerja • Kondisi kerja • Sikap pribadi
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sumber: Hasibuan (2011)	• Kebutuhan akan prestasi • Kebutuhan akan afiliasi • Kebutuhan akan kekuasaan
Semangat Kerja (X ₃)	Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Sumber: Tohardi (2011)	• Naiknya Produktivitas karyawan • Tingkat absensi rendah • <i>Labour Turn Over</i> • Berkurangnya kegelisahan

Kinerja (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	• Kuantitas • Kualitas • Waktu • Biaya
-------------	---	---

Adapun karakteristik pegawai yang diamati dideskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden (pegawai)

Karakteristik	Jumlah	%
Kelamin: -Laki-laki	33	63,46%
-Perempuan	19	36,54%
Umur: -18 - 25 thn	7	13,47%
-26 - 35 thn	19	36,54%
-36 - 45 thn	17	32,69%
- > 45 thn	9	17,30%
Pendidikan: -SMA	7	13,47%
-Diploma	4	7,69%
-Sarjana	34	65,38%
-Pascasarjana	7	13,47%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Data pegawai sebagai responden dilakukan pengolahan data, diawali dengan pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

Hasil uji validitas isi instrument menyatakan semua valid untuk dipakai dalam penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrument diperoleh hasil yang dipercaya (*reliable*) sebagaimana tabel 3 berikut, yang semua dinyatakan valid dan *reliable*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Items	Keterangan
Rotasi kerja	0,810	7	Realible
Motivasi kerja	0,780	8	Realible
Semangat kerja	0,613	8	Realible
Kinerja Pegawai	0,686	8	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Dan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan angket disajikan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Deskripsi Pernyataan Pegawai

Variabel	Jawaban setiap item (Persentase)					Skor (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Rotasi kerja	2	5	297	311	142	78,45
Motivasi kerja	1	3	277	372	154	78,34
Semangat kerja	0	0	265	377	144	79,24

Kinerja Pegawai	1	7	235	375	152	79,61
-----------------	---	---	-----	-----	-----	-------

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: SS=Sangat Setuju, STS=Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel rotasi kerja menurut persepsi pegawai pada umumnya pegawai menyatakan setuju, walaupun Sebagian tidak setuju. Hasil rotasi yang dilakukan sudah baik dengan pencapaiannya sebesar 78,45% dari tujuan yang diinginkan.
2. Variabel motivasi kerja menurut penilaian umumnya setuju bahwa para pegawai sudah menjalankan kerja yang baik, disiplin dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Namun keseluruhan masih belum optimal, baru mencapai 78,34%, maka harus ada upaya untuk ditingkatkan lagi.
3. Variabel semangat kerja yang terjadi pada pegawai pencapaiannya sebesar 79,24%, hal ini dianggap baik.
4. Variabel kinerja pegawai menurut penilaian angket mencapai kategori baik, walaupun belum optimal, mencapai 79,61% dari harapan ideal.

Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Model Statistik

Sehubungan dengan alat analisis menggunakan model analisis jalur bagian dari analisis regresi secara statistik parametrik, maka terdapat asumsi yang harus dipenuhi, yakni: (a). Uji Normalitas, (b). Uji Multikolinearitas, dan (c). Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil uji asumsi tersebut, berikut ini.

Uji asumsi normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97233800
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.079
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,029 yakni di bawah taraf uji 5%, maka

sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika :

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah :

1. Jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikollinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		11.488	.000		
Rotasi Kerja	.563	4.624	.000	.295	3.385
Motivasi Kerja	.265	2.961	.000	.463	2.160
Semangat Kerja	.353	3.313	.000	.367	2.728

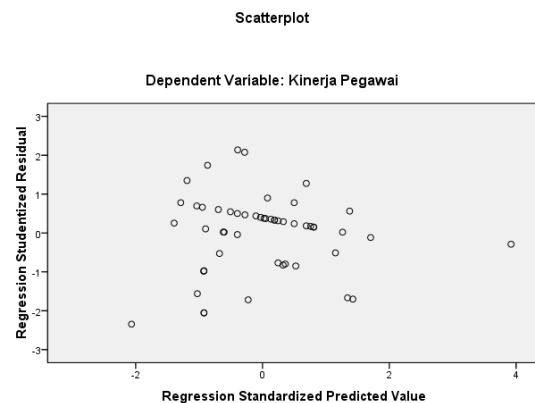
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2009), heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS

dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidasitas dicapai. Karena dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar random, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

b. Hasil Uji Model

Dalam penelitian ini model analisis dengan model jalur (*Path analysis*) yang menentukan pengaruh variabel rotasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Dengan uji hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Model secara Simultans (uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.568	3	10.189	42.505	.000 ^a
Residual	268.418	48	4.067		
Total	298.986	51			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Rotasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 42,505 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 52 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,56. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya variabel rotasi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Didikbud di Kabupaten Bireueun.

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

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.440	3.085		11.488	.000
Rotasi Kerja	.344	.131	.563	4.624	.000
Motivasi Kerja	.191	.146	.265	2.961	.000
Semangat Kerja	.291	.156	.353	3.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,563$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,624 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,624 > 2,01$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,265$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,961, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sehingga Ho ditolak, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

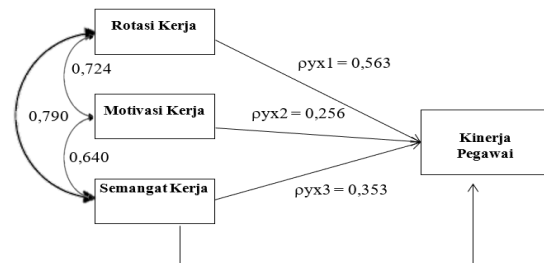
Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,353$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,313. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sehingga Ho ditolak, artinya variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Endogen

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

a. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung rotasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,563$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,563)^2 \times 100\% = 31,69\%$

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung rotasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi kerja dan semangat kerja dinyatakan:

a. Pengaruh rotasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,563)(0,724)(0,256) \times 100\% = 15,43\%$

b. Pengaruh rotasi kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,563)(0,790)(0,353) \times 100\% = 17,06\%$

3. Pengaruh Total Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $31,69\% + 15,43\% + 17,06\%$ sebesar 64,18%

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,256$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,256)^2 \times 100\% = 6,55\%$

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel rotasi kerja dan semangat kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh motivasi kerja melalui rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,256)(0,640)(0,563) \times 100\% = 12,28\%$
- b. Pengaruh motivasi kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,256)(0,790)(0,353) \times 100\% = 13,99\%$
3. *Pengaruh Total Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*
Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 32,82%

c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

1. *Pengaruh langsung:*
Besarnya pengaruh langsung semangat kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx3} = 0,353$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,353)^2 \times 100\% = 12,46\%$
2. *Pengaruh Tidak langsung*
Besarnya pengaruh tak langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan rotasi kerja dengan variabel rotasi kerja dan motivasi kerja dinyatakan:
 - a. Pengaruh semangat kerja melalui rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,353)(0,640)(0,563) \times 100\% = 15,56\%$
 - b. Pengaruh semangat kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,353)(0,790)(0,256) \times 100\% = 13,99\%$
3. *Pengaruh Total Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai*
Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total semangat kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 42,01%

Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,563 X_1 + 0,265 X_2 + 0,353 X_3$$

(Y = Kinerja pegawai, X_1 = Rotasi kerja
 X_2 = Motivasi kerja, X_3 = Semangat kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

1. Variabel rotasi kerja bernilai positif (0,563) artinya apabila rotasi kerja berjalan dengan baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,563 satuan. Jika tingkat rotasi kerja

meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 5,63%.

2. Variabel motivasi kerja bernilai positif (0,265) artinya apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menaikkan rata-rata 0,265 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% motivasi kerja pegawai maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 2,65%. Hal ini sesuai dengan ungkapan Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai.
3. Variabel semangat kerja sebesar 0,281 artinya apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,353 satuan, atau 3,53%. Hal ini sesuai dinyatakan Widodo (2016), bahwa adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan akan mencapai tingkat kinerja yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi determinasi. Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan rotasi kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh R sebesar 0,620 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,620.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.620	0.302	0.361	2.017

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,302 menjelaskan bahwa kontribusi faktor rotasi kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,20%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 69,8%. Peneliti menduga diantaranya faktor gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 64,18%.
- b. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,82%.
- c. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 42,01%.
- d. Secara simultan rotasi kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdikbud Kabupaten Bireuen. Dimana kontribusi faktor rotasi kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 30,2%, maka terdapat peran variabel yang tidak diteliti sebesar 60,8%, seperti variabel kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan, kompensasi, komunikasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. (2016). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler. G. (2003). *Manajemen Personal*. Terjemahan Agus Dharma. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty, (2005), *Structural Equation Modeling*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu SP. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jaka Santosa. (2018). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jatirasa Kota Bekasi*.
- Kaymaz (2010), Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen. *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management*, 1(4), 1–10.
- Masrukhin, Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Munandar, A.S. (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Rina Dwi Handayani. (2016). *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*.
- Robbins, Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi- Aplikasi*, Jilid 2, Prentice Hall, Inc. A. Simon and Schuster Company, New Jersey
- Santoso, Budi dan Agung Riyardi. (2012). Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Program Pasca Sarjana MMM Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.13, No.1, Juni 2012.
- Santoso. (2017). *Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang* Siagian (2002)
- Tohardi, Ahmad. (2011), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Wahyudi, Bambang. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi-1, Penerbit SULITA, Bandung.
- Widodo (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan. Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.