



JURNAL EKONOMIA

- **Pengaruh *Promotion Mix* terhadap Keputusan Pembelian pada Titik Kumpul Cafe Pagaram**
Laili Dimyati. S.E., M.Si.
- **Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2015**
Venny Mayasari. S.E.,M.M.
- **Pengaruh Rotasi Jabatan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pemuda Dan Olahraga Kota Pagaram**
Yadi Maryadi. S.E., M.Si.
- **Analisis Kinerja Keuangan pada PT. Bank Rakyat Indonesia,Tbk Periode 2010 – 2014**
Baheramsyah. S.E, M.M. & Deci Elpika
- **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Kota Pagaram**
Yulia Misrania. S.E., M.Si.
- **Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Hukum bagi Kedua Belah Pihak dalam Perjanjian Timbal Balik Mastriati Hini Hermala Dewi. S.E., S.H.,Kn., M.H.**
- **Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Nendagung Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam**
Zulaiha. S.E., M.A.
- **Analisis Perlindungan Merek Kolektif untuk Mengurangi Tingkat Persaingan Usaha Menurut UU No.15 Tahun 2001**
Herma Diana. S.H.,M.H.

Diterbitkan Oleh :
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Lembah Dempo Pagaram

“EKONOMIA”
JURNAL EKONOMIA
ISSN : 1858 – 2451
VOL. 7 No. 1 Februari 2017

PEMIMPIN UMUM

Elvera, S.E., M.Sc

PEMIMPIN REDAKSI

Laili Dimiyati, S.E. M.Si

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Mastriati Hini Hermala Dewi, S.H., S.E., M.H

KONSULTAN AHLI

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEWAN REDAKSI

Junaidi, S.I.P., M.Si

Sastra Mico, S.E., M.Si

Ruaman Yudianto, S.E., M.M

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

PENYUNTING AHLI

Yesita Astarina, S.E., M.Si

Yusi Nurmala Sari, S.Kom., M.T.I

SEKRETARIS REDAKSI

Deki Fujiansyah, S.Pd., M.Si

DISTRIBUTOR

Fadhilah Fitriyanti, S.Si

Martareza, S.E

DITERBITKAN OLEH :
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) LEMBAH DEMPO
PAGARALAM

Jl. H. Sidik Adim No. 98 Airlaga Pagaram Utara
Telp. (0730) 624445 Fax (0730) 623259

**PENGARUH ROTASI JABATAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA PAGARALAM**

YADI MARYADI, S.E., M.Si
Dosen STIE Lembah Dempo
Email : daenk_yadi@ymail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh rotasi jabatan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam. Metode Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 36 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam serta data observasi langsung pada objek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Adapun indikator yang digunakan diperoleh dari beberapa indikator pemberian rotasi jabatan yaitu 1) Kebijakan, 2) Penempatan, 3) Moral Kerja, 4) Kompetensi, sedangkan indikator prestasi kerja yaitu 1) Kesetiaan, 2) Prestasi kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Ketaatan, 5) Kejujuran, 6) Kerjasama, 7) Prakarsa, 8) Kepemimpinan. Dari hasil analisis diperoleh nilai regresi sederhana $Y = 22.402 + 0,849X$. dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel rotasi jabatan (X) maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 22.402. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam. Sedangkan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,731 berarti terdapat nilai pengaruh rotasi jabatan terhadap prestasi kerja dalam taraf kuat. Adapun saran yang direkomendasikan yaitu Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam sebaiknya senantiasa melakukan evaluasi atas prestasi kerja yang telah mendapat rotasi jabatan sehingga dapat diketahui hasil kerja sesuai dengan tujuan instansi.

Kata Kunci : Rotasi jabatan dan Prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting keberadaannya dalam organisasi, maka penting bagi organisasi untuk selalu membina dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penerapan rotasi kerja. Program ini diharapkan dapat

menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh instansi tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Mengingat peran pegawai sangat penting dalam suatu aktivitas organisasi, maka diperlukan suatu

upaya agar pegawai yang ada di instansi memiliki gairah kerja dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Dengan kondisi tersebut, diharapkan pegawainya memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal diatas maka instansi perlu melakukan program rotasi dengan harapan agar pegawai dapat memperluas wawasannya dan bekerja lebih baik. Selain program tersebut diatas organisasi mengadakan upaya mutasi personal (*personal transper*) bagi pegawai yang berprestasi kitingkat jabatan yang lebih tinggi atau di promosikan. Hasibuan (2003:104) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*. Sebagai contoh jika seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau didepartemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami rotasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada kerugian organisasi. Rotasi jabatan diharapkan mampu menjadi jalan keluar untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja sehingga pegawai mempunyai prestasi yang tinggi. Melalui rotasi jabatan, pegawai akan memperoleh kesempatan untuk menguasai beberapa jenis pekerjaan sehingga pegawai dapat memperoleh wawasan, pengalaman, kemampuan dan

keahlian. Adapun data pegawai yang diperoleh dari observasi dari penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Daftar Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagalaralam

No	Nama Pegawai	Pangkat / Gol	Jabatan
1	Sunarto, S.Pd., MM	Pembina / IV.a	Kepala Kantor
2	Dodi Satriawan, ST	Penata TK.I / III.d	Kasi Sarana dan Prasarana
3	Tri Suksesiati, SE., MM	Penata TK.I / III.d	Kasubag Tata Usaha
4	Jimmy Alamsyah Putra, S.Si	Penata / III.c	Kasi Kepemudaan
5	Nopran Hadi Wijaya, SH	Penata / III.c	Kasi Keolahragaan
6	Hilianto, A.Ma.Pd	Penata TK.I / III.d	Pengadministrasi Keg.Olahraga
7	Safran, A.Ma.Pd.OR	Penata / III.c	Penyiap Rencana dan Progam Kerja Keg. Olahraga
8	Athonio Detent, S.Pd	Penata / III.c	Inventaris Barang
9	Topan Alamsyah, SE	Penata Muda TK.I / III.b	Bendahara Gaji
10	Devi Afrianti, SE	Penata Muda / III.a	Administrasi Barang dan Jasa
11	Merza Saputra Jaya, SE	Penata Muda / III.a	Operator Komputer
12	Nurafni Abtarini, A.Md	Pengatur / II.d	Bendahara Pengeluaran
13	Tjetjep Pachudin, SE	Penata Muda/ III.a	Operator Komputer
14	Supriansyah	Pengatur Muda/II.a	Administrasi Keg. Kepemudaan
15	Tri Wahyuni, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
16	Resta Rikha Eryanty, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
17	Beni Firdaus	Pengatur Muda/II.a	Staf
18	Misa, SE	Pengatur Muda/II.a	Staf
19	Holil Wiradinata, A.Md	Pengatur Muda/II.a	Staf
20	Lia Kristina, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
21	Ivo Vurwanti	Pengatur Muda/II.a	Staf
22	Anton Septian Pratama, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
23	Yeli Aprilianti, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
24	Akbar Zamrullah	Pengatur Muda/II.a	Staf
25	Wahyu Apriadi, S.Pd	Pengatur Muda/II.a	Staf
26	Anggi Anggini	Pengatur Muda/II.a	Staf
27	Barrorotul Azizah	Pengatur Muda/II.a	Staf
28	Yeni Aprianti	Pengatur Muda/II.a	Staf
29	Dwi Candra Kirana, SP	Pengatur Muda/II.a	Staf
30	Pamela Olala, SE	Pengatur Muda/II.a	Staf

31	Desi Agustina, SE	Pengatur Muda/IL.a	Staf
32	Ririn Aldona Veronika	Pengatur Muda/IL.a	Staf
33	Abdi Febrianto, S.Pd	Pengatur Muda/IL.a	Staf
34	Kusyatno	Pengatur Muda/IL.a	Staf
35	Lendra Putrawansyah, S.Pd	Pengatur Muda/IL.a	Staf
36	Widia Handayani, S.Pd	Pengatur Muda/IL.a	Staf

Sumber: Kanpora Kota Pagaram, 2016

Dari data penelitian yang dilakukan penulis pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram, diperoleh data rotasi pegawai, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Rotasi Jabatan Pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram

Nama Pegawai	Uraian Rotasi	
	Dari	Ke
Devi Afrianti, SE	Staf Dinas Pendidikan	Administrasi Barang dan Jasa
Merza Saputra Jaya, SE	Staf Dinas Pendidikan	Operator Komputer
Nurafni Abtarini, A.Md	Staf Kelurahan Bumi Agung	Bendahara Pengeluaran
Supriyansyah	Staf Dinas Pendidikan	Administrasi Keg. Kepemudaan

Sumber: Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram, 2016

Rotasi jabatan pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram dilakukan pada waktu yang tidak tertentu. Rotasi dilakukan apabila terjadi pembaharuan organisasi, adanya pegawai yang pensiun dan pegawai yang meninggal dunia serta kemauan sendiri. Akibat tidak menentunya waktu yang ditetapkan untuk pelaksanaan rotasi maka dapat mengakibatkan kejenuhan pada pegawai sehingga prestasi kerja pegawai menurun. Dengan demikian hubungan antara rotasi jabatan dengan prestasi kerja mempunyai keterkaitan yang erat karena pegawai dapat termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

Pengaruh Rotasi Jabatan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian ini yaitu: “Bagaimana pengaruh rotasi jabatan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram?”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rotasi Jabatan

Menurut Hasibuan (2009:104) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*”.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (Kurniati, 2008:9) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, terdapat kesamaan mengenai pengertian rotasi jabatan merupakan suatu perubahan jabatan karyawan, proses perpindahan dilakukan pada secara horizontal atau pada *ranking* yang sama, dan untuk mengurangi kejenuhan.

Tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi jabatan menurut Wahyudi (2012:167) adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.
2. Memperluas dan menambah pengetahuan.
3. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
4. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
5. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
6. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.2. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2009:94).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Steers (Sutrisno, 2009:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (Sutrisno, 2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

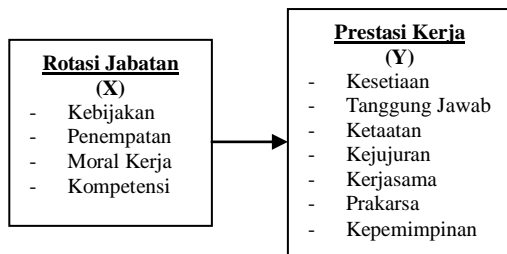
Faktor-Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk meningkatkan kemampuan para pegawai, suatu organisasi harus dapat mengusahakan rotasi jabatan pegawai dengan tujuan untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja

yang telah ditetapkan. Prestasi pegawai dapat dilakukan dengan rotasi. Melalui program rotasi suatu organisasi dapat mengharapkan pegawainya untuk dapat bekerja dengan lebih baik, lebih berprestasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

“Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.” (Arikunto, 2010:110). Berdasarkan pengertian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada pengaruh rotasi jabatan (X) dalam meningkatkan prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang digunakan dengan jenis penelitian *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2014:36) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota

Pagar Alam yang beralamat di Jl. Laskar Wanita Mintarjo Komp. Perkantoran Gunung Gare Kota Pagaralam. Lamanya penelitian dari Januari sampai dengan Juni 2016.

3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

3.4. Jenis Data

Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh berdasarkan yang dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data ini bersumber dari responden secara langsung, dalam hal ini pegawai dan pimpinan pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam. Dalam prakteknya diperoleh jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang peneliti lakukan di PNS Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kuesioner
Yaitu dengan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.
2. Observasi
Yaitu proses pengambilan data dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian.
3. Studi kepustakaan (*library research*)
Yaitu dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan pegawai.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut.

1. Analisis Statistik

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) Versi 16.00 for Windows. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Data dihitung berdasarkan hasil daftar pertanyaan berupa jawaban responden terbagi dalam kategori sebagai berikut:

Jawaban sangat setuju diberi skor : 5

Jawaban setuju diberi skor : 4

Jawaban Netral diberi skor: 3

Jawaban tidak setuju diberi skor : 2

Jawaban sangat tidak setuju diberi skor: 1

2. Uji Instrumen

a. Uji Realibilitas

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(Arikunto, 2010:281)

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi.

X = Rotasi Jabatan (Variabel terikat).

Y = Prestasi Kerja (Variabel Bebas).

n = Banyaknya data

b. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree offreedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa *regresi* digunakan untuk mengetahui besarnya

pengaruh rotasi terhadap prestasi pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam.

Adapun formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

(Sugiyono, 2013:188)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan formula :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = (\sum Y - b \sum X) / n$$

Keterangan :

X = Rotasi Jabatan (Variabel terikat).

Y = Prestasi Kerja (Variabel Bebas).

b = Koefisien regresi.

a = Konstanta atau bila harga X = 0

n = Banyaknya data

e = error

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan rotasi terhadap prestasi pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam.
- b. Jika Sig > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi terhadap prestasi pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagar Alam.

3.7. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Untuk mengarahkan pengumpulan, pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini sejumlah definisi operasional berikut.

1. Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan

Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*.

2. Prestasi pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 4. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Rotasi Jabatan	Kebijakan	- Kebijakan Atasan - Koordinasi kerja	Kuesioner
	Penempatan	- Kesesuaian dengan kemampuan kerja - Keseimbangan waktu	
	Moral kerja	- Tanggung jawab kerja - Komitmen kerja	
	Kompetensi	- Latar belakang pendidikan - Peluang promosi	
Prestasi Kerja	Kesetiaan	- Loyalitas kerja - Optimalisasi kerja	Kuesioner
	Prestasi kerja	- Pemanfaatan waktu - Hasil kerja yang positif	
	Tanggung jawab	- Pelaksanaan tugas - Pencapaian target kerja	
	Ketaatan	- Taat terhadap peraturan - Kepercayaan kerja	
	Kejujuran	- Dukungan dari instansi	
	Kerjasama	- Kekompakan rekan kerja - Semangat dalam tim kerja	
	Prakarsa	- Inisiatif dalam keputusan	
	Kepemimpinan	- Kemampuan pencapaian kerja - Keyakinan rekan kerja	

4. PEMBAHASAN

4.1. Temuan Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Untuk memudahkan penganalisaan dan pembahasan dari hasil penelitian, serta memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan pada

bab sebelumnya, maka berikut akan disajikan beberapa data yang diperoleh sebagai bahan pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

Data yang dimuat tentang identitas responden dalam hasil penelitian sebanyak 36 pegawai negeri sipil, meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil deskripsi atas karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Profil Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	61.1	61.1	61.1
Perempuan	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2016

Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa dari 36 pegawai terdiri dari 61,1% laki-laki dan 38,9% perempuan, dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Komposisi ini tentunya tidak berpengaruh kepada hasil penelitian karena perbedaan ini tidak menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang diharapkan hanyalah kualitas kerja yang dijalankan. Sedangkan bila dilihat dari umur maka responden dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 1.2 Profil Pegawai Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-35	18	50.0	50.0	50.0
36-40	16	44.4	44.4	94.4
> 40 tahun	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 50%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai masih tergolong pada usia yang produktif.

Tabel 1.3 Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	25.0	25.0	25.0
Diploma	4	11.1	11.1	36.1
Strata-1	21	58.3	58.3	94.4
Strata-2	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2016

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar pegawai berlatar pendidikan Strata-1 (S-1) yaitu sebanyak 58,3%. Ini menunjukkan bahwa instansi dalam merekrut pegawai sebagian besar belum mempunyai pendidikan sarjana, diharapkan instansi segera memberikan prioritas dengan latar pendidikan ini diharapkan menjadi salah satu modal dari pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan instansi.

Tabel 1.4 Profil Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10 Tahun	9	25.0	25.0	25.0
10 -15 Tahun	16	44.4	44.4	69.4
15-20 Tahun	9	25.0	25.0	94.4
> 20 Tahun	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS, 2016

Tabel 1.4 dan Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki masa kerja antara 10-15 tahun yaitu sebanyak 44,4%, dengan pegawai yang mayoritas memiliki masa kerja yang lama diharapkan mampu bekerja yang inovatif dan kreatif, karena dengan masa kerja yang lama pegawai umumnya lebih memahami bagaimana manajemen pola kerja yang diterapkan dalam organisasi dan memahami kompetensi masing-masing, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap institusi melalui kinerjanya.

4.1.1. Analisis Jawaban Responden Tentang Rotasi Jabatan

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini mengenai tanggapan responden terhadap rotasi jabatan dapat dilihat pada uraian berikut.

Tabel 2.1 Tanggapan Responden Tentang Rotasi jabatan sesuai dengan kebijakan dan peraturan Walikota Pagaralam untuk meningkatkan prestasi pegawai

Rotasi1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	13.9	13.9	13.9
Setuju	11	30.6	30.6	44.4
Sangat Setuju	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Jawaban responden terlihat pada tabel 2.1 di atas bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 responden (55,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Rotasi jabatan sesuai dengan kebijakan dan peraturan Walikota Pagaralam untuk meningkatkan prestasi pegawai, didukung 11 responden (30,6%) menyatakan setuju, sedangkan 5 responden (13,9%) menyatakan netral.

Tabel 2.2 Tanggapan Responden Tentang Rotasi pegawai dilakukan untuk perubahan atas koordinasi kerja antar instansi

Rotasi2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	22.2	22.2	22.2
Setuju	26	72.2	72.2	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, ada 26 responden (72,2%) yang setuju bahwa Rotasi pegawai dilakukan untuk perubahan atas koordinasi kerja antar instansi, 2 responden (5,6%) menyatakan sangat setuju, sedangkan

8 responden (22,2%) menyatakan netral.

Tabel 2.3. Tanggapan Responden Tentang Penempatan rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai

Rotasi3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	25.0	25.0	25.0
Setuju	26	72.2	72.2	97.2
Sangat Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Dari tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa terdapat 26 responden atau (72,2%) mengatakan setuju bahwa Penempatan rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, 1 responden atau (2,8%) menyatakan sangat setuju dan 9 responden atau (25%) menyatakan netral.

Tabel 2.4. Tanggapan Responden Tentang Rotasi jabatan dilakukan untuk menyeimbangkan frekuensi waktu kerja

Rotasi4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	30.6	30.6	30.6
Setuju	16	44.4	44.4	75.0
Sangat Setuju	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Dari tabel 2.4 di atas menunjukkan bahwa terdapat 16 responden atau (44,4%) mengatakan setuju bahwa Rotasi jabatan dilakukan untuk menyeimbangkan frekuensi waktu kerja, hal tersebut didukung 9 responden atau (25%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 11 responden atau (30,6%) menyatakan netral.

Tabel 2.5. Tanggapan Responden Tentang Melalui rotasi jabatan pegawai mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan Rotasi5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	38.9	38.9	38.9
Setuju	20	55.6	55.6	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Jawaban responden terlihat pada tabel 2.5 di atas bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 responden atau (55,6%) menyatakan setuju bahwa Melalui rotasi jabatan pegawai mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan berubah, 2 responden atau (5,6%) menyatakan sangat setuju, sedangkan ada 14 responden atau (38,9%) menyatakan netral.

Tabel 2.6. Tanggapan Responden Tentang Rotasi jabatan mampu menjadikan pegawai untuk dapat berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan Rotasi6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	9	25.0	25.0	33.3
Sangat Setuju	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 2.6 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 9 responden (25%) menyatakan setuju bahwa Rotasi jabatan mampu menjadikan pegawai untuk dapat berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan, 3 responden (8,3%) menyatakan netral.

Tabel 2.7. Tanggapan Responden Tentang Rotasi jabatan dilakukan untuk menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan bidang kerja pegawai Rotasi7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	11.1	11.1	11.1
Setuju	17	47.2	47.2	58.3
Sangat Setuju	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 2.7 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau (47,2%) menyatakan setuju dan 15 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Rotasi jabatan dilakukan untuk menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan bidang kerja pegawai, 4 responden (11,1%) menyatakan netral.

Tabel 2.8. Tanggapan Responden Tentang Rotasi jabatan dapat menambah pengalaman kerja dan keahlian sehingga pegawai siap untuk dipromosikan Rotasi8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	16.7	16.7	16.7
Setuju	13	36.1	36.1	52.8
Sangat Setuju	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 2.8 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau (47,2%) menyatakan sangat setuju dan 13 responden (36,1%) menyatakan setuju bahwa Rotasi jabatan dapat menambah pengalaman kerja dan keahlian sehingga pegawai siap untuk dipromosikan, 7 responden (17,5%) menyatakan netral.

4.1.2. Analisis Jawaban Responden tentang Prestasi Kerja

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden terhadap prestasi

kerja pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 3.1. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki loyalitas tinggi dalam mencapai kemajuan instansi
Prestasi1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	11.1	11.1	11.1
Setuju	26	72.2	72.2	83.3
Sangat Setuju	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Dari tabel 3.1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau (72,2%) mengatakan setuju bahwa Pegawai memiliki loyalitas tinggi dalam mencapai kemajuan instansi, pernyataan tersebut didukung 6 responden atau (16,7%) menyatakan sangat setuju sedangkan 4 responden atau (11,1%) menyatakan netral.

Tabel 3.2. Tanggapan Responden Tentang Pegawai melaksanakan tugas sebaik-baiknya untuk menghasilkan kerja yang optimal
Prestasi2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	22.2	22.2	22.2
Setuju	24	66.7	66.7	88.9
Sangat Setuju	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Jawaban responden terlihat pada tabel 3.2 di atas bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 24 responden (66,7%) menyatakan setuju bahwa Pegawai melaksanakan tugas sebaik-baiknya untuk menghasilkan kerja yang optimal, ada 4 responden (11,1%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (22,2%) menyatakan netral.

Tabel 3.4. Tanggapan Responden Tentang Pegawai mampu memanfaatkan waktu sehingga memiliki efisiensi waktu kerja
Prestasi3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.6	5.6	5.6
Setuju	23	63.9	63.9	69.4
Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, ada 23 responden (63,9%) yang setuju bahwa Pegawai mampu memanfaatkan waktu sehingga memiliki efisiensi waktu kerja, 11 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 2 responden (5,6%) menyatakan netral.

Tabel 3.5. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki kesadaran untuk mempergunakan fasilitas kerja hal-hal yang positif
Prestasi4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	16.7	16.7	16.7
Setuju	20	55.6	55.6	72.2
Sangat Setuju	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Dari tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa terdapat 20 responden atau (55,6%) mengatakan setuju bahwa Pegawai memiliki kesadaran untuk mempergunakan fasilitas kerja hal-hal yang positif pekerjaan, hal tersebut didukung 10 responden atau (27,8%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 responden atau (16,7%) menyatakan netral.

Tabel 3.6. Tanggapan Responden Tentang Pegawai dengan minat kerja yang tinggi dalam melaksanakan rutinitas kerja
Prestasi5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	22	61.1	61.1	69.4

Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Dari tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa terdapat 22 responden atau (61,1%) mengatakan setuju bahwa Pegawai dengan minat kerja yang tinggi dalam melaksanakan rutinitas kerja, hal tersebut didukung 11 responden atau (30,6%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau (8,3%) menyatakan netral.

Tabel 3.7. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi
Prestasi6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.8	2.8	2.8
Setuju	7	19.4	19.4	22.2
Sangat Setuju	28	77.8	77.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, ada 28 responden (77,8%) yang sangat setuju bahwa Pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi, 7 responden (19,4%) menyatakan setuju, sedangkan 1 responden (2,8%) menyatakan netral.

Tabel 3.8. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki sikap taat kepada semua peraturan yang berlaku
Prestasi7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	12	33.3	33.3	41.7
Sangat Setuju	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (58,3%) yang sangat setuju bahwa Pegawai memiliki sikap taat

kepada semua peraturan yang berlaku, 12 responden (33,3%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (8,3%) menyatakan netral.

Tabel 3.9 Tanggapan Responden Tentang Dalam bekerja, pegawai selalu mengamalkan prinsip kerja sehingga mendapat kepercayaan dalam bekerja
Prestasi8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.6	5.6	5.6
Setuju	9	25.0	25.0	30.6
Sangat Setuju	25	69.4	69.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (69,4%) yang sangat setuju bahwa Dalam bekerja, pegawai selalu mengamalkan prinsip kerja sehingga mendapat kepercayaan dalam bekerja, 9 responden (25%) menyatakan setuju, sedangkan 2 responden (5,6%) menyatakan netral.

Tabel 3.10. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki rasa malu dalam melakukan kecurangan kerja untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran
Prestasi9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	38.9	38.9	38.9
Setuju	20	55.6	55.6	94.4
Sangat Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.10 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (55,6%) yang sangat setuju bahwa Pegawai memiliki rasa malu dalam melakukan kecurangan kerja untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran, 2 responden (5,6%) menyatakan setuju, sedangkan 14 responden (38,9%) menyatakan netral.

Tabel 3.11. Tanggapan Responden Tentang Pegawai mampu menjaga kekompakan dalam tim kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal
Prestasi10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	9	25.0	25.0	33.3
Sangat Setuju	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.11 di atas, menunjukkan sebanyak 24 responden (66,7%) yang sangat setuju bahwa Pegawai mampu menjaga kekompakan dalam tim kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, 9 responden (25%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (8,3%) menyatakan netral.

Tabel 3.12. Tanggapan Responden Tentang Pegawai bersama rekan kerja memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
Prestasi11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	41.7	41.7	41.7
Setuju	8	22.2	22.2	63.9
Sangat Setuju	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.12 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (36,1%) yang sangat setuju bahwa Pegawai bersama rekan kerja memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, 8 responden (22,2%) menyatakan setuju, sedangkan 15 responden (41,7%) menyatakan netral

Tabel 3.14. Tanggapan Responden Tentang Pegawai bekerja inisiatif untuk mengambil keputusan yang bersifat membangun bagi kemajuan instansi
Prestasi12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	22	61.1	61.1	69.4
Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Valid Netral	17	47.2	47.2	47.2
Setuju	14	38.9	38.9	86.1
Sangat Setuju	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.15 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (38,9%) yang setuju bahwa Pegawai bekerja inisiatif untuk mengambil keputusan yang bersifat membangun bagi kemajuan instansi, 5 responden (13,9%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 17 responden (47,2%) menyatakan netral.

Tabel 3.16. Tanggapan Responden Tentang Pegawai memiliki ketekunan dalam pencapaian visi dan misi instansi
Prestasi13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	22.2	22.2	22.2
Setuju	20	55.6	55.6	77.8
Sangat Setuju	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.16 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (55,6%) yang setuju bahwa Pegawai memiliki ketekunan dalam pencapaian visi dan misi instansi, 8 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 8 responden (22,2%) menyatakan netral.

Tabel 3.17. Tanggapan Responden Tentang Pegawai mampu memberikan keyakinan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama
Prestasi14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.3	8.3	8.3
Setuju	22	61.1	61.1	69.4
Sangat Setuju	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan tabel 3.17 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (61,1%) yang setuju bahwa

Pegawai mampu memberikan keyakinan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, 11 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 3 responden (8,3%) menyatakan netral

4.2. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Version 16.0 telah dilakukan untuk masing-masing item pernyataan rotasi jabatan (X) yang terdiri dari 8 butir item dan variabel prestasi kerja (Y) yang terdiri dari 14 butir item pernyataan.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dimana nilai $r\text{-tabel} = 0,329$ maka data dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1.

Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel X

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Rotasi Jabatan (X)	1	0.784	0,329	Valid
	2	0.394	0,329	Valid
	3	0.378	0,329	Valid
	4	0.485	0,329	Valid
	5	0.545	0,329	Valid
	6	0.515	0,329	Valid
	7	0.609	0,329	Valid
	8	0.770	0,329	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel rotasi jabatan (X) menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,329), dengan demikian seluruh butir instrumen sudah dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0.444	0,329	Valid
	2	0.540	0,329	Valid
	3	0.566	0,329	Valid
	4	0.591	0,329	Valid
	5	0.331	0,329	Valid
	6	0.438	0,329	Valid
	7	0.576	0,329	Valid
	8	0.516	0,329	Valid
	9	0.489	0,329	Valid
	10	0.571	0,329	Valid
	11	0.429	0,329	Valid
	12	0.684	0,329	Valid
	13	0.367	0,329	Valid
	14	0.331	0,329	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,329), dengan demikian bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dan suatu instrumen penelitian dapat andal/reliabel apabila nilai *cronbach's alpa* di atas 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Jabatan (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	9

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Tabel 4.3 yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel rotasi jabatan (X) memiliki nilai 0,728, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan

sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	15

Sumber : Data kuesioner diolah, SPSS 2016

Tabel 4.4 yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai 0,715, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

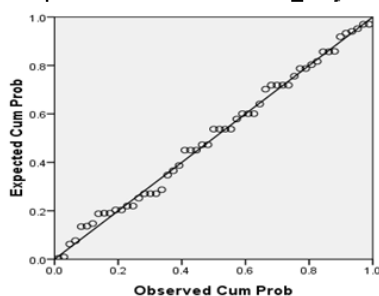
4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji pendahuluan sebelum data di regresi dan di korelasikan. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas dan Uji Heterokedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variable independent maupun varabel dependen memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis grafis. Berikut disajikan hasil dari Kolmogorov-Smirnov test dalam gambar 4.6.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi_Kerja



Gambar 2. Normal P-P Plot

Pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal..

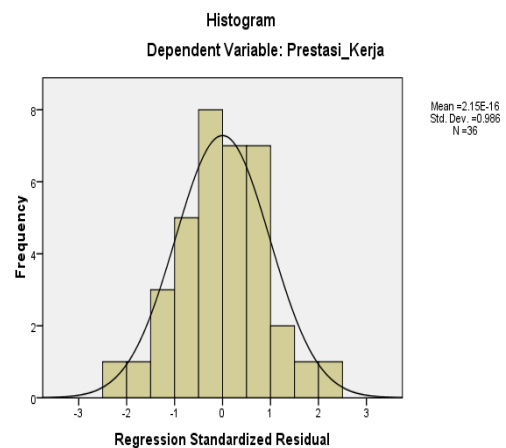
Tabel 5.1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26996607
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.059
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

a. Test distribution is Normal.

Data akan Memiliki Distribusi Normal jika $p \geq 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang terlihat pada Tabel 5.1. didapat hasil Sig sebesar 0,916. Nilai Sig 0,916 > 0,5 yang artinya bahwa data variabel *reliability* berdistribusi normal.

Hal yang sama juga ditunjukkan pada histogram hasil uji variabel *dependent*. Dimana histogram membentuk grafik parabola dan hasil *Normal P-P Plot* menunjukkan titik-titik yang mendekati garis diagonal yang berarti secara visual data berdistribusi normal.



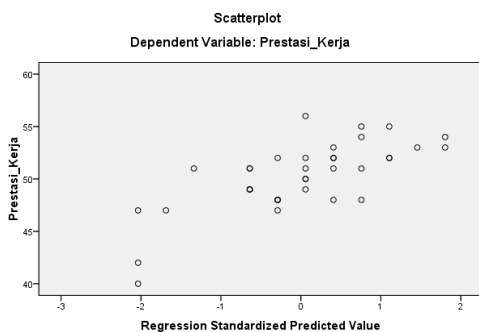
Gambar 3. Histogram

b. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam scatterplot antara variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisis grafis adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.7 di atas terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu atau titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian

ini model regresi yang dipakai tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 5.2. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.402	4.480		5.000	.000
	Rotasi_Jabatan	.849	.136	.731	6.245	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 5.2. diketahui nilai Sig. Uji Glejser adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti instrumen penelitian bebas dari heterokedastitas. Selain dari uji Glejser, berdasarkan gambar *scatter plot* juga terlihat bahwa instrumen penelitian menyebar dan bebas dari heterokedastitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Hasil SPSS dari uji multikolinearitas ini bisa dilihat dari tabel 4.25 berikut.

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Rotasi_jabatan	.716	1.000
Prestasi_kerja	.890	1.000

Sumber: Hasil SPSS yang dikompilasi

Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa semua variabel independen dari model regresi tidak terdapat multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai VIF yang dibawah 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan karena tidak terdapat

variabel yang mengalami multikolinearitas.

4.4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y yakni variabel rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program komputerisasi *SPSS for windows versi 16.00*. Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5.4 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	2.303

a. Predictors: (Constant), Rotasi_Jabatan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* pada Tabel 4.34, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,731 dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,534 dan nilai *R Square* setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,521. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh rotasi jabatan (X) sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9%

dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

b. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan SPSS 16.00 mengenai persamaan regresi dari penelitian ini dalam tabel berikut.

Tabel 5.5. Analisis Koefisien
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.402	4.480		5.000	.000
	Rotasi_Jabatan	.849	.136	.731	6.245	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2016)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial variabel rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka digunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = 22.402 + 0,849X$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X = Rotasi jabatan

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22.402 dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel rotasi jabatan (X) maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 22.402.
2. Nilai koefisien regresi variabel rotasi jabatan (X) sebesar 0.849, dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh variabel ada pengaruh rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam secara parsial. Hasil ini membuktikan bahwa prestasi kerja

pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 0.849 jika ada peningkatan sebesar 1 point pada variabel rotasi jabatan (X).

c. Analisis Korelasi

Tabel 5.6 Korelasi
Correlations

		Rotasi_Jabatan	Prestasi_Kerja
Rotasi_Jabatan	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2016)

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi sederhana sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam.

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0.05, maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 16.00 *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0.004. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa variabel rotasi jabatan (X) memiliki pengaruh secara signifikan atau nyata terhadap prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam.

Tabel 5.7. Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan korelasi dalam penelitian ini maka pengaruh rotasi jabatan (X) terhadap

prestasi kerja (Y) nilai korelasinya sebesar 0,731 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat dan tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adasedangnya hubungan searah antara rotasi jabatan (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam.

a. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu rotasi jabatan. Bila ditentukan (α) sebesar 0,05, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut.

Tabel 5.8. Uji Hipotesis (uji t)

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	35	1.000	.00000000	-.7680460	.7680460

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diasumsikan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikan dari variabel independen dengan hasil hipotesis :
Ho = Koefisien regresi tidak signifikan
Ha = Koefisien regresi signifikan
Sedangkan kriteria dalam pengambilan keputusan :

- Jika Prob > 0,05 maka Ho diterima
- Jika Prob < 0,05 maka Ha ditolak

Hal ini dapat dilakukan pengujian parsial yaitu pengaruh variabel rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai sig = 0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti **Ada pengaruh antara variabel rotasi jabatan (X) dalam meningkatkan prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaralam.**

c. Pembahasan

Pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa rotasi jabatan dilaksanakan guna meningkatkan karir PNS di lingkup Pemerintah Kota Pagaram. Pelaksanaan rotasi jabatan merupakan sebuah proses dalam mereformasi birokrasi agar dapat mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Namun rotasi jabatan terkadang berimplikasi politik dimana pegawai yang di rotasi dan ditempatkan pada jabatan penting tertentu agar pegawai pegawai tersebut melancarkan kepentingan pribadi kepala daerah.

Berdasarkan hasil analisis yang telah di uji maka responden merasa cukup setuju dengan indikator pengukuran variabel rotasi jabatan di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram. Sedangkan hasil koefisien regresi untuk variabel rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram sebesar 0,849. Besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh variabel rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor pemberian rotasi jabatan, maka akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram.

Dari hasil penelitian ini juga dapat dinyatakan bahwa hasil dari penelitian ini memperkuat akan hubungan antara variabel rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram. Selain itu hasil dari penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Findawati (2014) dengan jurnal penelitian yang

berjudul “Efektivitas Rolling Pejabat Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara” yang menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja kerja Pejabat Pemerintahan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kebijakan rotasi jabatan merupakan instrumen yang penting untuk melakukan manajemen kepada Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam pemerintahan daerah. Otonomi daerah pun memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengelola aparatur daerah, salah satunya dengan melakukan penataan SDM, dalam semangat reformasi birokrasi juga menuntut pemerintah daerah dalam manajemen pegawai agar menjunjung tinggi prinsip profesionalisme sesuai dengan sistem merit.

Hasil akhir penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan setiap bulannya dari bulan Januari sampai dengan Desember akan menjadi salah satu acuan bagi pimpinan untuk penilaian DP3 pegawai pada akhir tahun. Maka, bisa dikatakan tujuan dan manfaat penilaiannya adalah sama, yaitu mengacu pada SE. BAKN Nomor 02/SE/1980 bagian II poin 1, tujuan dari DP3 ialah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan PNS berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil regresi diperoleh $Y = 22.402 + 0,849X$. Nilai konstanta sebesar 22.402 dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel rotasi jabatan (X) maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 22.402. Nilai koefisien regresi

variabel rotasi jabatan (X) sebesar 0.849, dan nilai probabilitas signifikan t sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh rotasi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram.

5.2. Saran

Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Pagaram sebaiknya senantiasa melakukan evaluasi atas prestasi kerja yang telah mendapat rotasi jabatan sehingga dapat diketahui hasil kerja sesuai dengan tujuan instansi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Intan Ratna Maharani. 2013. *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol I, Nomor 3.
- Mangkunegara, AP. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sri Findawati Babay. 2014. *Efektivitas Rolling Pejabat Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. Jom FISIP Volume 2 No. 1- Oktober 2014.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tharig Kemal. 2014. *Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 3, Juli 2014, hlm. 227-360.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.