

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MA'RANG KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Barhaman, Mashur Razak, Didiék Handayani Gusti

¹ITB Nobel Indonesia Makassar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: barhaman@gmail.com¹, mashur_razak@yahoo.co.id², didigusti81@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini dilakukan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 41 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 41 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sedangkan Rotasi Pekerjaan yang dimana Rotasi Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, job rotation and work motivation partially affect employee performance at the Ma'rang sub-district office, Pangkajene and islands, to determine the effect of work discipline, job rotation and work motivation simultaneously affect employee performance at the office. Ma'rang Subdistrict, Pangkajene Regency and Islands, to find out the most dominant variable influencing Employee Performance at the Ma'rang Subdistrict Office, Pangkajene and Islands Regency.

This research was conducted on employee performance at the Ma'rang District Office, Pangkajene Regency and Islands, amounting to 41 people. Sampling in this study is a saturated sample, by determining the entire population, namely 41 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: Partially the effect of work discipline, job rotation and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Ma'rang District Office, Pangkajene and Islands Regency, while job rotation where job rotation had no significant effect on employee performance at the office Ma'rang District, Pangkajene Regency and Islands. Simultaneously shows that the variables of Work Discipline, Job Rotation and Work Motivation have an effect on employee performance. Work Motivation variable has a dominant effect on employee performance, this shows that

all measurement indicators will directly affect employee performance at the Ma'rang District Office, Pangkajene Regency and Islands.

Keywords: *Work Discipline, Job Rotation, Work Motivation and Performance Employee*

PENDAHULUAN

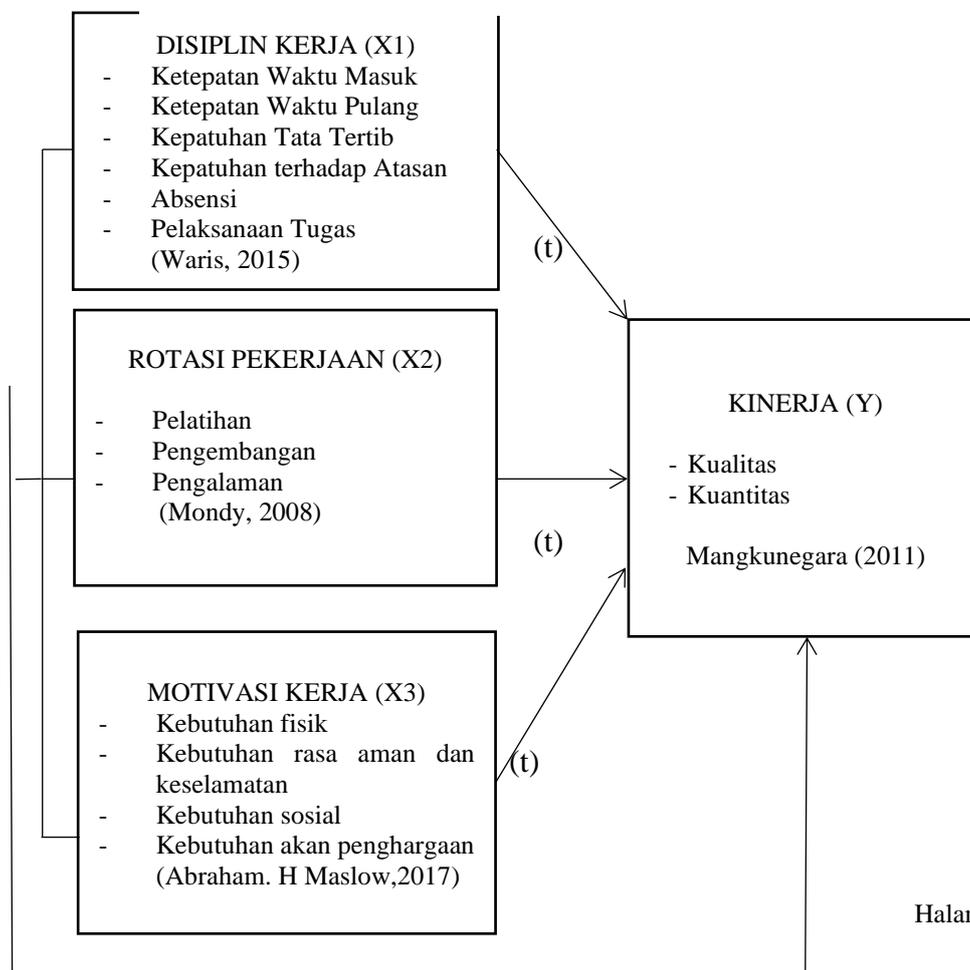
Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu atau kelompok.

Penempatan pegawai yang sesuai agar terhindar dari kebosanan dan kekakuan bekerja agar semangat kinerja pegawai meningkat, salah satunya dapat dilakukan dengan rotasi pekerjaan melalui pembinaan dan pengawasan yang insentif dan *reward* perempuan kerja pegawai melalui pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *training* maupun klasikal. kebijakan rotasi pekerjaan diharapkan visi misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Rotasi pekerjaan merupakan suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan pimpinan Puncak organisasi kepada seseorang yaitu pegawai (Manajemen dan non manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2006) rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang berjumlah 41 orang.

Untuk memperoleh hasil maksimal yang diinginkan maka dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan teknik pengujian data yaitu:

1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas kuesioner. Validitas di sini berarti kuisisioner yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner ekosistem atau stabil dari waktu ke waktu kuesioner tersebut tergolong valid. uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai (r hitung) dengan nilai (r tabel) .nilai R hitung diambil dari *output SPSS versi 22 Cronbach Alfa* pada kolom *correlated item-Total correlation*. sedangkan nilai (r tabel) diambil dengan menggunakan rumus $df=n-2$ (Ghozali, 2015) .

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu jenis uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. uji reliabilitas semua item/penyataan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *cronbach Alpha (koefisien alpha cronbach)*, Jika nilai *Alpha cronbach* $> 0,6$. Maka rumus tersebut secara umum Dianggap *reliable* (Ghozali, 2015).

3. Uji Asumsi Klasika) *Uji normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

b) *Uji autokorelasi*

Uji autokorelasi baru-baru uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual Pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

c) *Uji heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d) *Uji multikolinearitas*

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan antara linear antara variabel independen dalam model regresi.

e) *Uji normalitas regresi*

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple Regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengklik mengkorelasikan setiap item dengan skor total dan setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *pear-son Product Moment test* dengan program SPSS versi 22. seperti yang tampak pada tabel 5.20 berikut menurut Sugiyono (1999), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan Variabel terikat menunjukkan sah atau valid dengan nilai *corrected item total correlation* positif diatas angka 0,284.

1. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja atau X1 diukur dengan menggunakan 4 pernyataan, adapun hasil uji Validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji item variabel Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.24	1.089	.390	.194	.848
X1.2	11.88	1.310	.753	.728	.587
X1.3	11.88	1.360	.683	.704	.620
X1.4	11.78	1.426	.512	.357	.693

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,390 - 0,753. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid.

2. Rotasi Pekerjaan

Variabel Rotasi Pekerjaan atau X2 diukur dengan menggunakan 7 pernyataan, adapun hasil uji Validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil uji item variabel Rotasi Pekerjaan (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X2.1	25.39	7.044	.646	.552	.858
X2.2	25.41	7.549	.485	.481	.878
X2.3	25.54	7.255	.664	.547	.856
X2.4	25.20	7.211	.594	.534	.865
X2.5	25.20	6.861	.724	.647	.848
X2.6	25.32	6.722	.776	.758	.841
X2.7	25.32	6.722	.709	.668	.850

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,485 - 0,776. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi pekerjaan dapat dinyatakan valid.

3. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja atau X3 diukur dengan menggunakan 9 pernyataan, adapun hasil uji Validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil uji item variabel Motivasi Kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32.66	7.130	.526	.470	.801
X3.2	32.88	6.160	.523	.482	.803
X3.3	32.73	6.901	.663	.614	.789
X3.4	32.78	7.226	.471	.486	.806
X3.5	32.68	6.922	.561	.653	.796
X3.6	32.73	6.701	.644	.530	.787
X3.7	32.63	6.438	.460	.568	.812
X3.8	32.76	6.939	.570	.609	.796
X3.9	32.78	6.276	.484	.469	.810

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,460 - 0,570. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid.

4. Kinerja

Variabel Kinerja atau Y diukur dengan menggunakan 9 pernyataan, adapun hasil uji Validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil uji item variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.29	7.762	.491	.510	.762
Y2	32.15	8.678	.553	.604	.762

Y3	32.10	8.490	.557	.613	.758
Y4	32.15	8.778	.414	.406	.772
Y5	32.22	7.926	.708	.671	.738
Y6	32.15	8.528	.518	.572	.762
Y7	32.10	8.190	.464	.537	.765
Y8	32.27	7.301	.495	.545	.765
Y9	32.54	7.655	.358	.426	.796

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,358 - 0,708. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dapat dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas setiap variabel tabel sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

**Tabel 5 Uji reliabilitas Disiplin Kerja
 Scale: Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.801	4

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alfa* 0,801 atau 80,1% (Zethhaml Berry) Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari > 0,60 atau 60% (Ghozali, 2015), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan atau layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

2. Rotasi Pekerjaan

**Tabel 6 Uji reliabilitas Rotasi Pekerjaan
 Scale: Rotasi Pekerjaan (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.875	7

Sumber hasil olahan SPSS, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alfa* 0,875 atau 87,5% (Zethhaml Berry) Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari > 0,60 atau 60% (Ghozali, 2015), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan atau layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

3. Motivasi Kerja

**Tabel 7 Uji reliabilitas Motivasi Kerja
 Scale: Motivasi Kerja (X3)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.839	9

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alfa* 0,839 atau 83,9% (Zethhaml Berry) Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari > 0,60 atau 60% (Ghozali, 2015), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan atau layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

4. Kinerja

**Tabel 8 Uji reliabilitas Kinerja
 Scale: Kinerja (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.821	9

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alfa* 0,821 atau 82,1 % (Zethhaml Berry) Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih kecil dari > 0,60 atau 60%, maka pengukuran tersebut dapat diandalkan atau layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas masing-masing variabel

No	Varibel	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	4	0,801	Reliabel
2.	Rotasi Pekerjaan	7	0,875	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	9	0,839	Reliabel
4.	Kinerja	9	0,821	Reliabel

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alfa*. Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diteliti berada pada interval 0,801 - 0,875 hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* seluruh indikator > 0,6 atau 60%, dimana variabel rotasi pekerjaan memiliki nilai tertinggi dan variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah. Berdasarkan nilai tersebut maka pengumpulan data pada setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R² pada tabel sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.848 ^a	.719	.696	1.746	.719	31.572	3

Sumber : Print Out SPSS 2021

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS versi 22 dengan taraf *probabilitas* (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai *probabilitas* (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal, dalam penelitian ini akan diteliti Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (X), yaitu disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang merupakan Variabel terikat.

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	41
Asymp. Sig. (2-tailed)	,079

Sumber: hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 5.64 diatas diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,079. karena signifikasi lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	0.648	1.543
	ROTASI PEKERJAAN	0.676	1.479
	MOTIVASI KERJA	0.511	1.957

Sumber: hasil olahan SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.66 diatas nilai *Tolerance* sebesar 0,511 - 0,676 dan nilai *VIF* sebesar 1,543-1,957. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi korelasi satu sama lainnya, sehingga dapat dinyatakan memenuhi asumsi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 13. Hasil perhitungan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	3.791		.297	.768
	DISIPLIN KERJA	.540	.236	.248	2.293	.028
	ROTASI PEKERJAAN	-.099	.109	-.096	-.905	.371
	MOTIVASI KERJA	.799	.134	.729	5.980	<.001

Sumber: *Print Out SPSS Versi 22*

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i$$

$$Y = 1,125 + 0,540 X_1 - 0,099 X_2 + 0,799 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 1,125 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja jika nilainya 0 maka kinerja Pegawai sebesar 1,125.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,540, dengan nilai positif berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat 0,540.
3. Nilai koefisien rotasi pekerjaan sebesar -0,099. dengan nilai negatif maka variabel Rotasi pekerjaan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel rotasi pekerjaan meningkat sementara variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja tetap, maka variabel kinerja akan menurun. Berarti jika Rotasi Pekerjaan berubah 1%, maka kinerja akan mengalami penurunan.
4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,799. Koefisien motivasi kerja bernilai positif, maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi kerja meningkat sementara variabel Disiplin kerja dan rotasi pekerjaan tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,799%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 14 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	3.791		.297	.768
	DISIPLIN KERJA	.540	.236	.248	2.293	.028
	ROTASI PEKERJAAN	-.099	.109	-.096	-.905	.371
	MOTIVASI KERJA	.799	.134	.729	5.980	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Print Out SPSS Versi 22

a. Variabel Disiplin kerja

Pengujian secara parsial terkait pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai *t hitung* = 2,293 > dari *t* tabel = 1,989 dan nilai sig.0,02 < dari 0,05 (0,028 < 0,05), dengan nilai koefisien 0,540 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)maka Ho diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0,540 oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima.

b. Variabel Rotasi Pekerjaan

Hasil uji hipotesa kedua terkait pengaruh Rotasi Pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh *t hitung* = -0,905 < dari *t* tabel = 1,989 dan nilai sig.0,371 > 0,05 (0,371 > 0,05), dengan nilai koefisien -0,099, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti kompetensi (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Variabel Motivasi kerja

Pada variabel motivasi kerja (X3) memiliki *t hitung* = 5,980 > *t* tabel = 1,989 dan nilai sig. 0,001 = 0,05 (0,01 < 0,05), dengan nilai koefisien 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.759	3	96.253	31.572	<.001 ^b
	Residual	112.802	37	3.049		
	Total	401.561	40			

Sumber: Print Out SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,001. Karena Nilai Sig. $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 41 - 3 - 1 = 37$. Nilai F tabel = 2,72. Karena nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($31,572 > 2,72$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesa.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial determinasi dan regresi sederhana dengan program SPSS Versi 22, menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang di regresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X1 (disiplin kerja), koefisien korelasi parsial sebesar 0,248 dengan tingkat signifikansi 0,28 sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,248 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,248 menunjukkan pengertian bahwa disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh pada penelitian ini.

Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap kinerja Pegawai

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh Rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial determinasi dan regresi sederhana dengan program SPSS Versi 22, menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang di regresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X2 (rotasi pekerjaan), koefisien korelasi parsial sebesar 0,371 dengan tingkat signifikansi -0,099 sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar -0,096 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh rotasi pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar -0,096 menunjukkan pengertian bahwa -0,96% sumbangan rotasi pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang berarti tidak berpengaruh pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,719. hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, rotasi pekerjaan motivasi kerja sebesar 0,719 atau 71,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor luar atau Dimensi Lain yang tidak dibahas jalan ini.

Variabel yang paling Dominan terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,799, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene kepulauan. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene kepulauan sebesar 79,9%.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep.

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

1. Pengujian Hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep, sedangkan rotasi kerja tidak memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep.
2. Pengujian Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep
3. Berdasarkan koefisien regresinya bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep, dibanding variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albayrak, T., & Caber, M. (2018). *Examining the relationship between tourist motivation and satisfaction by two competing methods*. *Tourism Management*, 69, 201–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.015>
- Di Rosa, E., Brigadoi, S., Cutini, S., Tarantino, V., Dell'Acqua, R., Mapelli, D., Braver, T. S., & Vallesi, A. (2019). *Reward motivation and neurostimulation interact to improve working memory performance in healthy older adults: A simultaneous tDCS-fNIRS study*. *NeuroImage*, 202, 116062. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2019.116062>
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Panduan Komprehensif langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertase*. Ghalia Indonesia

- Edwin, B. Flippo. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I.(2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (ketiga). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102–1106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Hirsch, B. T., & Winters, J. V. (2016). *Rotation group bias in measures of multiple job holding*. *Economics Letters*, 147, 160–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.08.039>
- Hu, J., Jiang, K., Mo, S., Chen, H., & Shi, J. (2016). *The motivational antecedents and performance consequences of corporate volunteering: When do employees volunteer and when does volunteering help versus harm work performance?* *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 99–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.08.005>
- Hariandja, M.T.E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Khaeria, K., Razak, M., & Alam, S. (2020), Pengaruh Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan, Infrastruktur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. *Nobel Management Review*, I(I), 1-8.
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Nobel Management Review*, I(I), 49-56.
- Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Saether, E. A. (2019). *Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice*. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Santos, R. E. S., da Silva, F. Q. B., Baldassarre, M.T., & de Magalhães, C.V.C. (2017). *Benefits and limitations of project-to-project job rotation in software organizations: A synthesis of evidence*. *Information and Software Technology*, 89, 78–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.04.006>
- Shakoori, A., & Hosseini, M. (2019). *An examination of the effects of motivation on visitors' loyalty: case study of the Golestan Palace, Tehran*. *Tourism Management Perspectives*, 32, 100554. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100554>
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Ghozali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on*

Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).
Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211, 1240–1251.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.