

PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALIKOTA SOLOK

Nindi Nurfadilla¹, M.Afuan², Della Asmaria Putri³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: nindinurfadila3@gmail.com¹, dellaasmariaputri03@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang rotasi pekerjaan dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Walikota Solok. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data dikumpulkan dari para responden yaitu para pegawai yang di survei. Dengan demikian jumlah seluruh sampel adalah 90 orang. Data yang telah terkumpul diolah dengan program SmartPLS 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.

Kata Kunci: Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Kinerja, Motivasi.

Abstract – This research aims to find out about the influence of job rotation and career development on employee performance through work motivation at the Solok Mayor's Office. This research uses a quantitative approach method. Data collection techniques use questionnaires, interviews and documentation. Data was collected from respondents, namely the employees surveyed. Thus the total number of samples is 90 people. The collected data is processed using the SmartPLS 4 program. There is a positive and significant influence between job rotation on employee performance at the Solok Mayor's Office.

Keywords: Job Rotation, Career Development, Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut (Effendi, 2021) Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.

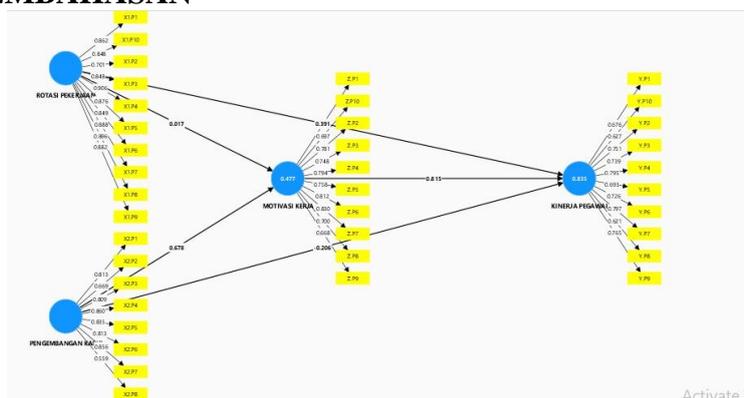
Sebagai Pegawai kantor walikota solok, Pegawai menyadari bahwa keunggulan bersaing salah satunya tergantung dari bagaimana mendapatkan pegawai yang berkualitas untuk dapat menciptakan karya- karya yang inovatif dan memuaskan kepada masyarakat permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan pengaruh pengembangan karier, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (pada kantor walikota solok).

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain (Hernawan, 2019).

Sampel adalah Sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai dibidang sekretariat daerah di kantor Walikota Solok yang berjumlah 90 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1: Outer loadings

Sumber: Olahan SmartPLS 2024

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variable penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan Teknik Analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,6 sampai 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini Batasan nilai- nilai Convergent Validity di atas 0,7.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan ttabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	Rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada <i>kantor walikota solok</i>	0,017	0.110	0.456	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai negatif, t-statistik 0.456 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,456 lebih besar dari 0.05
H2	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada <i>kantor walikota solok</i> .	0,678	4.910	0.000	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 4.910 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0.05
H3	Rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada <i>kantor walikota solok</i> .	0,391	3.837	0.000	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 3.837 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0.05
H4	Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada <i>kantor walikota solok</i> .	-0,206	1.873	0.031	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 1.873 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,031 lebih kecil dari 0.05

H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor walikota solok.	0,815	10.665	0.000	Diterima , karena nilai koefisien negatif, t-statistik 10.665 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0.000 lebih besar dari 0,05
H6	Rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada kantor walikota solok.	0,014	0.107	0.458	Ditolak , karena nilai koefisien negatif, t-statistik 0.107 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0.458 lebih besar dari 0,05
H7	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada kantor walikota solok	0.553	4.008	0.000	Diterima , karena nilai koefisien positif, t-statistik 0.408 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja pada Kantor Walikota Solok.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Kantor Walikota Solok.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.

6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.
7. Motivasi kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermawan. (2018). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Catio, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Issue 1).
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. 2(1), 39–51.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosda Karya.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Moehersono. (2019). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT Rajagrafindo Persada.