

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI****Yakup¹, Mohamad Afan Suyanto² Deby Rita Karundeng³, Susan Basole⁴**^{1,2,3,4}Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Gorontalo, Indonesia
yakup.ug@gmail.com¹, afansuyanto@gmail.com², deby.rk21@gmail.com³,
susanbasole30@gmail.com⁴**ABSTRACT**

This study aims to explore the influence of organizational culture and job rotation on work motivation and employee performance. The research method used is quantitative by involving respondents from several companies. The results of the study show that organizational culture and job rotation have a significant effect on work motivation. In addition, work motivation also has a significant positive effect on employee performance. These findings provide a better understanding of the factors that can increase employee motivation and performance in the context of organizational culture and job rotation. The practical implication of this research is the need for greater attention to organizational culture that encourages employee initiative, participation, and involvement, as well as the importance of implementing job rotations that enable employees to develop their skills and knowledge. This can make a positive contribution to work motivation and employee performance. The academic implication is that this research can become the basis for further research in exploring more about the influence of other factors that may influence employee motivation and performance, as well as in developing more effective human resource management strategies and programs.

Keywords: *Organizational Culture; Job Rotation; Work Motivation***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan responden dari beberapa perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan rotasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks budaya organisasi dan rotasi kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perhatian yang lebih besar terhadap budaya organisasi yang mendorong inisiatif, partisipasi, dan keterlibatan karyawan, serta pentingnya pelaksanaan rotasi kerja yang memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Implikasi akademisnya adalah bahwa penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam mengeksplorasi lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, serta dalam mengembangkan strategi dan program manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Rotasi Kerja; Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Organisasi hari ini dihadapkan pada tantangan bertahan dalam menghadapi persaingan usaha yang ketat dan perkembangan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Kinerja pegawai serta penyelesaian tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka memiliki dampak besar terhadap organisasi. Pegawai dianggap sebagai aset berharga karena mereka membawa keterampilan, semangat, dan inovasi yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang sangat berperan dalam menggerakkan roda organisasi adanya suatu budaya organisasi yang merupakan ciri khas dalam penataan pola kerja yang terlaksana (Mooduto et al., 2022). Dalam banyak penelitian menyebutkan bahwa kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, rotasi pekerjaan, dan motivasi. Banyak yang mengatakan bahwa budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurriqli & Wahyudi, 2021) menemukan bahwa dimasa pandemi covid-19 budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2016) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan positif. Begitu pun penelitian yang dilakukan oleh (Megantari & Astika, 2021) didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Tentang ini berarti jika semakin bagus budaya organisasi yang dimiliki sehingga menimbulkan peningkatan terhadap kemampuan pegawai

Penerapan budaya organisasi yang tidak efektif menjadi akar penyebab berbagai permasalahan kinerja organisasi pemerintah. Disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kerap kali kelihatan rendah serta akhirnya berakibat pada rendahnya kinerja, ialah salah satu perkara yang dialami menurut kejadian klasik yang kerap timbul pada institusi pemerintahan.

Faktor lain yang menjadi perhatian di luar budaya organisasi yaitu rotasi pekerjaan. Hal ini merupakan konsekuensi dari adanya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Rotasi pekerjaan adalah salah satu bentuk desain pekerjaan dan strategi pengembangan SDM yang memiliki kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja (Saravani & Abbasi, 2013). Hasil penelitian dari (Kaymaz, 2010) mendukung teori bahwa praktek rotasi pekerjaan (*job rotation*) berpengaruh positif pada motivasi (*motivation*). Kaymaz dalam penelitiannya lebih fokus terhadap hubungan antara *job rotation* dan *motivation*. Hal senada juga disampaikan oleh (Rachmawati, 2011) yang mengatakan bahwa rotasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Masrukhin & Waridin, 2006) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Koesmono, 2005) juga membuktikan hal yang sama tentang adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana pada kedua penelitian tersebut motivasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo merupakan salah satu instansi yang senantiasa berupaya memperbaiki sistem mekanisme kerja agar pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Selaku abdi negara mempunyai tanggung jawab melakukan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi program, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah,

dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan. Begitupun sebagai abdi masyarakat berfungsi memberikan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya. Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo dihadapkan pada tantangan dimana lembaga ini bertugas untuk mengelola sumber daya air wilayah sungai agar masyarakat dan lingkungan sekitar dapat merasakan manfaat ketersediaan air dan dapat menjamin agar keamanan atas dampak air seperti banjir, erosi dan lain sebagainya dapat teratasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perlu adanya motivasi kerja, rotasi pekerjaan serta pengembangan budaya organisasi. Ketiga variabel ini merupakan hal yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan uraian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis tentang pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Stahl dan Anderson (1998) dalam (Suaiba et al., 2021) mendefinisikan budaya organisasi adalah satu set proses yang saling terkait dimana aktivitas-aktivitas dilaksanakan dalam perusahaan. Masing-masing proses ini bersifat unik dan akumulasi membentuk budaya atau kultur perusahaan tersebut.

Selain itu, Cushway dan Lodge (2000) dalam (Muliadi, 2021) juga memberikan definisi mereka terhadap budaya organisasi. Menurutnya, budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas.

Pada prinsipnya, berbagai pengertian budaya organisasi menekankan dalam pembagian norma serta nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Memang benar bahwa norma dan nilai memberikan pedoman yang jelas kepada pegawai tentang bagaimana bertindak dalam organisasi dan kode etik yang diharapkan dapat dijunjung tinggi.

Rotasi Kerja

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan, ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keuntungan dari adanya rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.

Menurut (Hasibuan, 2012) rotasi pekerjaan memiliki manfaat sebagai berikut : meningkatkan produktivitas, menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan, memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan, memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi, untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan, alat pendorong semangat kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka, untuk memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasinya, untuk tindakan pengamanan yang lebih baik, untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan, untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja adalah proses pemindahan pegawai secara horizontal dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa mengubah gaji atau pangkat atau golongannya dalam rangka meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, dan keahlian pegawai serta mengurangi kebosanan.

Motivasi Kerja

(Robbins, 2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Lebih lanjut Pinder (2013), menjelaskan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan kalau dorongan ataupun rangsangan untuk tiap pegawai guna bertindak dalam memenuhi tanggung jawabnya adalah motivasi kerja. Pegawai akan bahagia dan antusias dalam bekerja jika ada motivasi yang baik, yang akan mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi yang signifikan.

Kinerja

Menurut (Nawawi, 2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Lebih lanjut ditambahkan oleh Duha (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu. Dari deskripsi diatas dapat disimpulkan jika kinerja merupakan suatu hasil kerja serta prestasi kerja pegawai. Kinerja menjadi salah satu aspek yang bernilai untuk suatu institusi ataupun perusahaan sebab hasil kinerja dari pegawai sanggup memastikan hasil dari kinerja suatu institusi ataupun perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian yang diambil adalah pegawai pada Kantor Balai Wlayah Sungai Sulawesi II Gorontalo, dengan jumlah Pegawai (ASN) sebanyak 97 orang. Sampel penelitian difokuskan pada pegawai (ASN). Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 97 orang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen untuk baik secara langsung maupun tak langsung melalui variabel intervening (mediasi). Adapun persamaan analisis jalur adalah :

Struktur I

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \varepsilon$$

Struktur II

$$Z = \text{PZX1} + \text{PZX2} + \text{PZY} + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Rotasi Pekerjaan

E = Nilai Epsilon

III. HASIL DAN PEMBAHASAN**Koefisien Jalur Struktural Pertama**

Analisis jalur merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model.

Tabel 1. Uji Analisis Jalur Struktur Pertama

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-27,230	3,218		-8,462	,000
X ₁	1,078	,183	,495	5,908	,000
X ₂	,843	,153	,462	5,510	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil analisis jalur yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2$$

$$Y = 0,495X_1 + 0,462X_2$$

Dalam persamaan regresi tersebut, terdapat beberapa poin yang perlu diperhatikan:

1. Variabel Dependennya: Y (Y merupakan variabel dependen atau variabel yang ingin diprediksi. Dalam konteks ini, Y dapat dianggap sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen X₁ dan X₂).
2. Variabel Independennya: X₁ dan X₂ (X₁ dan X₂ merupakan variabel independen atau variabel yang digunakan sebagai prediktor terhadap variabel dependen Y. Dalam konteks ini, X₁ dan X₂ dianggap sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi perubahan pada Y).
3. Koefisien jalur: 0,495 dan 0,462 (Koefisien jalur mengindikasikan seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam persamaan regresi ini, koefisien regresi untuk X₁ adalah 0,495, yang menunjukkan bahwa setiap unit peningkatan pada X₁ akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,495 pada Y. Sedangkan koefisien regresi untuk X₂ adalah 0,462, yang berarti setiap unit peningkatan pada X₂ akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,462 pada Y).
4. Interpretasi koefisien jalur, dalam konteks penelitian ini, peneliti dapat menginterpretasikan koefisien regresi sebagai pengaruh relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, koefisien jalur 0,495 untuk X₁ menunjukkan bahwa X₁ memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Y dibandingkan dengan X₂ yang memiliki koefisien jalur 0,462.

Dengan demikian, persamaan jalur di atas dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X₁ dan X₂ yang diberikan.

Analisis Jalur Dturukatur Ke dua

Analisis jalur struktur ke dua digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis ini, variabel dependen merupakan variabel yang ingin diprediksi atau dijelaskan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang digunakan sebagai faktor-faktor penjelas dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2. Uji Analisis Jalur Struktur Ke Dua

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-72,611	6,766		-10,732	,000
X ₁	1,128	,339	,248	3,331	,001
X ₂	1,091	,279	,286	3,914	,000
Y	,959	,163	,459	5,869	,000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + PZY$$

$$Z = 0,248 X_1 + 0,286 X_2 + 0,459 Y$$

Dalam persamaan regresi tersebut, terdapat beberapa poin yang perlu diperhatikan:

1. Variabel Dependennya: Z (Z merupakan variabel dependen atau variabel yang ingin diprediksi. Dalam konteks ini, Z dapat dianggap sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen X₁, X₂, dan Y).
2. Variabel Independennya: X₁, X₂, dan Y (X₁, X₂, dan Y merupakan variabel independen atau variabel yang digunakan sebagai prediktor terhadap variabel dependen Z. Dalam konteks ini, X₁, X₂, dan Y dianggap sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi perubahan pada Z).
3. Koefisien Regresi: 0,248, 0,286, dan 0,459 (Koefisien jalur mengindikasikan seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam persamaan jalur ini, koefisien jalur untuk X₁ adalah 0,248, yang menunjukkan bahwa setiap unit peningkatan pada X₁ akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,248 pada Z. Koefisien jalur untuk X₂ adalah 0,286, yang berarti setiap unit peningkatan pada X₂ akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,286 pada Z. Sedangkan koefisien jalur untuk Y adalah 0,459, yang menunjukkan bahwa setiap unit peningkatan pada Y akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,459 pada Z).
4. Interpretasi koefisien jalur, Dalam konteks penelitian ini, peneliti dapat menginterpretasikan koefisien jalur sebagai pengaruh relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, koefisien jalur 0,248 untuk X₁, 0,286 untuk X₂, dan 0,459 untuk Y menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap nilai Z. Namun, penting untuk diingat bahwa interpretasi ini bergantung pada konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang digunakan dalam analisis jalur.

Dengan demikian, persamaan jalur di atas dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi nilai Z berdasarkan nilai X₁, X₂, dan Y yang diberikan.

Pengujian Model

Hasil Uji F Anaisis Jalur Struktur Ke Satu

Uji F simultan dalam analisis jalur adalah salah satu metode yang digunakan untuk menguji keberartian secara keseluruhan dari model analisis jalur. Uji ini melibatkan pengujian terhadap hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Penggunaan uji F simultan dalam analisis jalur berganda telah dijelaskan oleh Sugiyono (2017) sebagai metode untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan.

Tabel 3. Uji Uji F Anaisis Jalur Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641,536	2	320,768	302,051	,000 ^b
	Residual	99,825	94	1,062		
	Total	741,361	96			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung sebesar 302,051 sementara Ftabel berdasarkan penentuan nilai df1 adalah 2, dan df2 adalah 94. Maka nilai Ftabel adalah 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara Budaya Organisasi (X₁) dan Rotasi Pekerjaan (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y) dinyatakan fit atau layak.

Hasil Uji F Anaisis Jalur Struktur Ke Dua

Tabel 4. Uji F Analisis Jalur Struktur Ke Dua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2987,492	3	995,831	373,697	,000 ^b
	Residual	247,827	93	2,665		
	Total	3235,320	96			
a. Dependent Variable: Z						
b. Predictors: (Constant), Y, X ₂ , X ₁						

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 373,697 sementara Ftabel berdasarkan penentuan nilai df1 adalah 3, dan df2 adalah 93. Maka nilai Ftabel adalah 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara Budaya Organisasi (X₁), Rotasi Pekerjaan (X₂) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dinyatakan fit atau layak.

Koefisien Determinasi

Pemanfaatan koefisien determinasi sangat penting dalam interpretasi hasil regresi. Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi cocok dengan data yang diamati. Jika koefisien determinasi memiliki nilai yang tinggi, misalnya mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara efektif menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi rendah, hal ini menandakan bahwa model regresi tidak dapat secara memadai menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Tabel 5. Koefisien Determinasi Analisis Jalur Struktur Pertama

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,930 ^a	,865	,862	1,03052	
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁					

Sumber : Data diolah 2023

Nilai adjusted R square sebesar 0,862 artinya adalah bahwa budaya organisasi dan rotasi pekerjaan mampu menjelaskan meningkat dan menurunnya motivasi kerja sebesar 86,2%, sementara sisanya sebesar 13,8% (100%–86,2%) naik turunnya motivasi kerja dijelaskan oleh variabel atau faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Analisis Jalur Struktur Ke Dua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,921	1,63242

a. Predictors: (Constant), Y, X₂, X₁

Sumber : Data diolah 2023

Nilai adjusted R square sebesar 0,921 artinya adalah bahwa naik turunnya motivasi kerja pegawai yang didasarkan pada budaya organisasi dan rotasi pekerjaan mampu mempengaruhi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 92,1%, sementara sisanya sebesar 7,9% (100%–92,1%) meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji (T)

Tabel 7. Hasil Uji T Analisis Jalur X₁, dan X₂ Terhadap Y

Model	Thitung	Ttabel	Sig.	Probabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	5,908	1.664	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan Positif (Thitung > Ttabel) (Sig. < Probabilitas)
Rotasi Pekerjaan (X ₂)	5,510	1.664	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan Positif (Thitung > Ttabel) (Sig. < Probabilitas)

Sumber : Data diolah 2023

Pada hasil uji T analisis jalur X₁ dan X₂ terhadap Y, terdapat beberapa poin penting yang menjadi hasil dalam penelitian ini, Sebagai berikut:

1. Variabel X₁ (Budaya Organisasi): Nilai Thitung untuk variabel X₁ adalah 5,908, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan adalah 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam konteks ini, nilai Thitung yang lebih besar daripada Ttabel menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel dependen Y (Motivasi Kerja). Selain itu, nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai Probabilitas (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah signifikan secara statistik.
2. Variabel X₂ (Rotasi Pekerjaan): Nilai Thitung untuk variabel X₂ adalah 5,510, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan adalah 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam hal ini, nilai Thitung yang lebih besar dari Ttabel menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel dependen Y (Motivasi Kerja). Hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari Probabilitas (0,05), mengindikasikan adanya pengaruh signifikan variabel X₂ terhadap Y. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji T pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ (Budaya Organisasi) dan X₂ (Rotasi Pekerjaan) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y.

Tabel 8. Hasil Uji T Analisis Jalur X₁, X₂, dan Y Terhadap Z

Model	Thitung	Ttabel	Sig.	Probabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	3,331	1.664	0,001	0,05	Berpengaruh Signifikan Positif (Thitung > Ttabel) (Sig. < Probabilitas)
Rotasi Pekerjaan (X ₂)	3,914	1.664	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan Positif (Thitung > Ttabel) (Sig. < Probabilitas)
Motivasi Kerja (Y)	5,869	1.664	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan Positif (Thitung > Ttabel) (Sig. < Probabilitas)

Sumber : Data diolah 2023

Hasil uji T pada tabel Hasil Uji T Regresi Linier Berganda X₁, X₂, dan Y Terhadap Z memberikan informasi penting yang menjadi hasil dalam penelitian ini, Sebagai berikut:

1. Variabel X₁ (Budaya Organisasi): Nilai Thitung untuk variabel X₁ adalah 3,331, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel, yang menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Selain itu, nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,001, yang jauh lebih kecil dari Probabilitas (tingkat signifikansi) 0,05 yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Z secara signifikan, dan hasil uji ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan.
2. Variabel X₂ (Rotasi Pekerjaan): Hasil uji T untuk variabel X₂ menunjukkan nilai Thitung sebesar 3,914, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Dalam hal ini, nilai Thitung juga lebih besar daripada nilai Ttabel, yang menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Selain itu, nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,000, yang juga jauh lebih kecil dari Probabilitas (tingkat signifikansi) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Z juga signifikan secara statistik.
3. Variabel Y (Motivasi Kerja): Hasil uji T untuk variabel Y menunjukkan nilai Thitung sebesar 5,869, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Dalam hal ini, nilai Thitung juga lebih besar daripada nilai Ttabel, yang menunjukkan bahwa variabel Y memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Selain itu, nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari Probabilitas (tingkat signifikansi) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Y terhadap variabel Z juga signifikan secara statistik.

Dengan demikian, hasil uji T pada tabel menunjukkan bahwa variabel X₁ (Budaya Organisasi), variabel X₂ (Rotasi Pekerjaan), dan variabel Y (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Analisis Jalur Langsung dan Tidak Langsung

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	Melalui Y	Total Pengaruh
X ₁ ke Y	0,495	-	0,495
X ₂ ke Y	0,462	-	0,462
X ₁ ke Z	0,248	0,459	0,707
X ₂ ke Z	0,286	0,459	0,748
Y ke Z	0,459	-	0,459
R ² (1)	0,865 (86,5%)	-	
R ² (2)	0,923 (92,3%)	-	

Sumber : Data diolah 2023

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X₁ (Budaya Organisasi) dan pengaruhnya terhadap variabel dependen Y (Motivasi Kerja), ditemukan temuan yang signifikan. Nilai Thitung untuk variabel X₁ adalah 5,908, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan adalah 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam konteks ini, nilai Thitung yang lebih besar daripada Ttabel menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel dependen Y.

Selain itu, hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai Probabilitas (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi (X₁) dengan motivasi kerja (Y).

Dalam konteks pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya faktor budaya organisasi dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketika budaya organisasi yang ada di suatu instansi mengalami masalah atau tidak kondusif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Sebagai contoh, jika budaya organisasi di dalam suatu instansi cenderung otoriter, tidak memberikan kebebasan berpendapat, atau tidak mendorong inisiatif dan kolaborasi, hal ini dapat menghambat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang terbangun adalah inklusif, mendukung pertumbuhan dan pengembangan, serta memberikan ruang bagi partisipasi dan penghargaan, maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh (Hormati, 2016) menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung keterlibatan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam temuan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X₂ (Rotasi Pekerjaan) dan pengaruhnya terhadap variabel dependen Y (Motivasi Kerja), ditemukan temuan yang signifikan. Nilai Thitung untuk variabel X₂ adalah 5,510, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan adalah 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam hal ini, nilai Thitung yang lebih besar dari Ttabel menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel dependen Y.

Selain itu, hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai Sig. (signifikansi) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai Probabilitas (0,05). Hal ini mengindikasikan adanya

pengaruh signifikan variabel X2 terhadap Y. Dalam konteks ini, semakin banyak rotasi kerja di dalam suatu instansi, dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Rotasi pekerjaan yang lebih sering atau beragam di dalam suatu instansi dapat memberikan beberapa dampak yang relevan terhadap motivasi kerja karyawan. Misalnya, dengan adanya rotasi pekerjaan, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam berbagai area pekerjaan. Hal ini dapat memberikan variasi tugas yang menarik dan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Selain itu, rotasi pekerjaan juga dapat membantu karyawan untuk memperluas jaringan sosial di dalam organisasi, meningkatkan keterampilan interpersonal, dan meningkatkan rasa keterlibatan dalam pekerjaan.

Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu juga perlu dipertimbangkan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh (Megantara et al., 2019) menemukan bahwa rotasi pekerjaan yang dilakukan secara terencana dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini mendukung temuan dari penelitian saat ini.

Pengaruh Budaya Organisasi, dan Rotasi Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa nilai Ftabel adalah 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi antara Budaya Organisasi (X1) dan Rotasi Pekerjaan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) dinyatakan fit atau layak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen Y.

Dalam konteks ini, ketika kompleksitas dan jumlah rotasi kerja di dalam suatu instansi semakin meningkat, dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan. Misalnya, dengan adanya rotasi pekerjaan yang kompleks, karyawan dapat memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan dalam berbagai area pekerjaan. Hal ini dapat memberikan variasi tugas yang menarik dan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Selain itu, dengan adanya banyak rotasi kerja, karyawan juga dapat mengalami peningkatan mobilitas karir, meningkatkan keahlian lintas departemen, dan memperluas jaringan profesional.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kombinasi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Rotasi Pekerjaan (X2) memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh (Hormati, 2016) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan budaya yang kuat dan memberikan kesempatan rotasi pekerjaan kepada karyawan cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini mendukung temuan dari penelitian saat ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel X1 (Budaya Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Nilai Thitung untuk variabel X1 adalah 3,331, sementara nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Karena nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap Z adalah signifikan.

Dalam konteks ini, kompleksitas Budaya Organisasi di dalam suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, jika Budaya Organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat, norma-norma yang jelas, dan komunikasi yang terbuka, karyawan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi dan tanggung jawab mereka. Mereka juga cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika Budaya Organisasi kompleks dan tidak jelas, karyawan mungkin mengalami kebingungan, konflik,

dan kesulitan dalam menentukan prioritas tugas. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Penelitian sebelumnya telah menemukan hasil yang serupa, yaitu adanya pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian oleh Robbins (2009) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan budaya yang positif dan memperhatikan nilai-nilai etika memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung temuan dari penelitian saat ini.

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel X2 (Rotasi Pekerjaan) memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Nilai Thitung untuk variabel X2 adalah 3,914, sementara nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Karena nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap Z adalah signifikan.

Dalam konteks ini, semakin banyak rotasi kerja di dalam suatu instansi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Rotasi pekerjaan mengacu pada perubahan tugas atau tanggung jawab yang dialami oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Jika terdapat banyak rotasi kerja, pegawai akan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang beragam dan meningkatkan keterampilan mereka dalam berbagai bidang. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun, perlu dicatat bahwa penelitian terdahulu memberikan hasil yang beragam terkait pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian oleh Jackson et al. (2013) menemukan bahwa rotasi kerja dapat menyebabkan ketidakstabilan dan kebingungan di antara pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa terlalu banyak rotasi kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Y (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel Z (Kinerja Pegawai). Nilai Thitung untuk variabel Y adalah 5,869, sedangkan nilai Ttabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,664. Karena nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Y terhadap Z adalah signifikan.

Dalam konteks ini, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja mengacu pada keinginan dan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan baik. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebagai contoh, dalam suatu instansi yang memiliki banyak rotasi kerja, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penentu dalam menjaga kinerja pegawai tetap optimal. Ketika pegawai menghadapi perubahan tugas dan tanggung jawab yang beragam akibat rotasi kerja, motivasi kerja yang kuat akan membantu mereka untuk tetap fokus, beradaptasi dengan cepat, dan menghadapi tantangan yang muncul. Dalam hal ini, semakin banyak rotasi kerja di dalam suatu instansi dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi agar kinerja mereka tetap optimal.

Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Sebagai contoh penelitian oleh (Megantara et al., 2019) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga

akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa model regresi antara Budaya Organisasi (X1), Rotasi Pekerjaan (X2), dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dinyatakan fit atau layak. Nilai F hitung sebesar 373,697, sedangkan nilai Ftabel dengan $df_1=3$ dan $df_2=93$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, kompleksitas budaya organisasi dan adanya rotasi kerja di dalam suatu instansi dapat berpengaruh pada motivasi kerja para pegawai. Ketika budaya organisasi kompleks, pegawai dihadapkan pada tuntutan yang lebih tinggi, perubahan yang cepat, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Hal ini dapat memberikan tantangan bagi motivasi kerja pegawai, namun sekaligus juga dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Misalnya, dengan adanya banyaknya rotasi kerja di dalam instansi, pegawai akan dihadapkan pada berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Hal ini dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Namun, seiring dengan banyaknya rotasi kerja, juga mungkin terjadi penurunan kestabilan dan kontinuitas dalam pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai menjadi kunci untuk menjaga kinerja yang optimal dalam menghadapi kompleksitas budaya organisasi dan rotasi kerja.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Katz & Kahn, 1978) menekankan bahwa budaya organisasi yang kompleks dapat memberikan tantangan yang meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu, seperti kebutuhan akan tantangan dan keragaman, dengan kompleksitas budaya organisasi.

Motivasi Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,248. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan mengalikan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja (0,495) dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (0,459), yang menghasilkan nilai sebesar 0,227. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak cukup mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Secara deskriptif, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Terdapat faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor-faktor lingkungan kerja, struktur organisasi, dan dukungan sosial. Motivasi kerja hanya menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya terhadap kinerja tidak sebesar pengaruh langsung budaya organisasi.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Denison & Misra, 1995) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tanpa melibatkan faktor-faktor mediasi seperti motivasi kerja.

Namun, penelitian lain oleh (Allen & Meyer, 1997) menekankan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor mediasi yang penting dalam menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menyoroti bahwa motivasi kerja dapat memperkuat atau mengurangi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, tergantung pada sejauh mana motivasi kerja tersebut terpenuhi.

Motivasi Kerja memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung rotasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,286. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan mengalikan pengaruh rotasi kerja terhadap motivasi kerja (0,462) dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (0,459), yang menghasilkan nilai sebesar 0,212. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak cukup mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara deskriptif, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: rotasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tanpa melalui motivasi kerja sebagai mediator utama. Rotasi kerja, yang mengacu pada perubahan dan variasi tugas yang dialami oleh pegawai, dapat memberikan stimulasi baru dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan pegawai. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun motivasi kerja juga penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak sebesar pengaruh langsung rotasi kerja.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Adilla & Budiono, 2022) menemukan bahwa adanya dampak yang signifikan dan bernilai positif antara rotasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa variasi tugas yang dialami oleh pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, penelitian lain oleh (Grant, 2012) menekankan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara rotasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor yang penting dalam menjelaskan hubungan antara rotasi kerja dan kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, kesimpulan dari penelitian ini yakni (1) Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. (2) Variabel Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Pengaruh langsung antara Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. (4) Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja dan Rotasi Pekerjaan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif signifikan, meskipun nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan adanya mediasi yang terjadi melalui Motivasi Kerja.

V. REFERENSI

Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16457>

- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Denison & Misra. (1995). Toward Of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), March-April.
- Grant, A. M. (2012). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458–476. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0588>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Katz, D., & Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. USA. John Wiley & Sons Inc. http://perpustakaan.kkp.go.id/union/index.php?p=show_detail&id=43672
- Kaymaz, K. (2010). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85. www.berjournal.com
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 7(2), 171–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Masrukhin & Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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>
- Megantari, N. P. M., & Astika, I. B. P. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(5), 1110. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i05.p04>
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambuasi*, 6(1), 3214–3221.
- Muliadi, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Hukum Dedi Muliadi, SH & Rekan di Masa Pandemi Covid *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14(2), 443–452. <http://ujicoba.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/download/947/680>
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. ajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurriqli, A., & Wahyudi, G. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.446>

- Rachmawati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *E-Journal Untirta*, 2(1).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saravani, S. R., & Abbasi, B. (2013). Investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees [Ispitivanje utjecaja promjene posla na radnu učinkovitost uzimajući u obzir prekvalifikaciju i zadovoljstvo poslom bankovnih. *Tehnicki Vjesnik*, 20(3), 473–478.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84879274673&partnerID=40&md5=80e6417bd7818f7de22cf5a7c6e888cf>
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karudeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.

