

PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETUKPA LEMDIKLAT POLRI PADA MASA PANDEMI COVID-19

Sandi Setiadi¹, Wawan Ruswandi², Dewi Resmanasari³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi,
sandi.setiadi@stiepgri.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mendeteksi sejauh mana rotasi pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada bagian Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi. Yang menelatar belakangi masalah dalam penelitian ini adalah fenomena yang ada pada Sekolah Pembentukan Perwira (Stukpa) Lembaga Pendidikan Polri (Lemdikpol) khususnya bagian logistik di Kota Sukabumi pada akhir-akhir ini yaitu masa pandemi Covid 19 ini, telah terjadi kekhawatiran yang sangat mendalam pada diri pegawai terlebih di institusi ini terdeteksi terdapat pasien dalam pantauan, sehingga penurunan kinerja terjadi diantaranya disebabkan lingkungan kerja tidak kondusif, rasa keamanan dan kesehatan mulai drop, stress, kejenuhan pegawai meningkat disebabkan program rotasi pekerjaan sementara dihentikan dan semangat kerja berkurang.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan data primer melalui kuesioner yang disebar pada 81 responden dari populasi 423 orang yang bekerja di lingkungan Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah tes kualitas data, tes prasyarat analisis dan tes regresi berganda dengan program SPSS Ver. 23.

Menurut hasil tes t (parsial) diperoleh bahwa rotasi pekerjaan maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi secara signifikan. Sedangkan berdasarkan tes F (simultan) menunjukkan bahwa secara bersamaan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian logistik Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi secara signifikan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha secara nasional maupun internasional mengalami perubahan yang signifikan di tengah pandemi Covid 19. Perusahaan ataupun instansi dipaksa untuk mengefisienkan waktu kerja pelayanannya. Hal ini agar penyebaran virus Covid 19 dapat terputus.

Demikian pula dengan pegawai Setukpa Lemdiklat Polri dituntut untuk menjaga protocol kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pegawai dapat tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan situasi pandemi covid 19 ini tentunya

Setukpa Lemdiklat Polri harus tetap menjalankan manajemen yang baik dan berkualitas supaya kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan lebih efektif dan efisien.

Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, diperlukan adanya kebijakan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja untuk menghilangkan kejenuhan.

Kinerja pegawai Setukpa Lemdiklat Polri di tengah Pandemi corona covid-19 ini telah terjadi kekhawatiran yang sangat mendalam pada diri pegawai terlebih di institusi ini terdeteksi terdapat pasien dalam pantauan, sehingga penurunan kinerja terjadi diantaranya disebabkan lingkungan kerja tidak kondusif, rasa keamanan dan kesehatan mulai drop, stress, kejenuhan pegawai meningkat disebabkan program rotasi pekerjaan sementara dihentikan dan semangat kerja berkurang.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mendeteksi sejauh mana rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai pada Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi pada masa Pandemi Covid-19. Hipotesis yang dibangun peneliti Jika rotasi pekerjaan yang diberlakukan serta motivasi kerja pegawai secara bersamaan ditingkatkan, maka akan meningkat pula

kinerja pegawai logistik Setukpa Polri Sukabumi pada masa pandemi Covid-19.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri, (2005) dalam Basuki, (2019), Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sistematis di mana dalam operasionalnya bebas, tapi berkaitan produktifitas kerja dan jumlah bayaran yang diterima, yang didominasi oleh kapasitas, kompetensi, dan psikologis pribadi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam kinerja pegawai (Hermawan, 2016) yaitu : 1. Jumlah Pekerjaan, 2. Mutu kerja, 3. Kemandirian, 4. Gagasan, 5. Daya Adaptasi dan 6. Kerjasama.

Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri pegawai sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja. Di mana pengertian rotasi pekerjaan adalah proses kegiatan mengalihkan seorang pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain (Indrayati, 2014). Proses kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi kejenuhan dari rutinitas yang dilakukan pegawai setiap hari. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan sering melakukan kebijakan

ini dengan rotasi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kaymaz (2010) dalam Indrayati, (2014) Indikator rotasi pekerjaan yaitu :1. kebosanan kerja, 2. Wawasan, skill dan kompetensi bertamabh, 3. Persiapan manajemen , 4. Posisi kerja yang tepat sesuai pilihan dan 5. Hubungan sosial meningkat.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses pengambil inisiatif kepada pegawai untuk bekerja sehingga pegawai tersebut dengan sadar dalam memegang tanggung jawab untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai secara efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang berdampak dalam membangunkan, menuntun dan mendukung perilaku individu yang berkorelasi dengan lingkungan kerja. (Ernest dalam Hermawan, 2016).

Menurut Syahyuti (2010) dalam Rini Astuti & Suhendri, (2020), Indikator motivasi kerja yaitu : 1. Rangsangan meraih tujuan, 2. Moral kerja, 3. Gagasan dan 4. Produktivitas serta 5. Tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode adalah cara sistematis untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian adalah prosedur dalam proses

penelitian untuk menemukan data atau mengungkapkan gejala-gejala peristiwa yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020 dalam Wawan Ruswandi, (2021)

Dengan menggunakan metode asosiatif yang digunakan peneliti berusaha untuk mendeteksi adanya pengaruh rotasi pekerjaan, motivasi kerja pada kinerja pegawai. Dengan data primer melalui kuesioner yang disebar kepada 81 pegawai dari populasi 423 pegawai yang bekerja di lingkungan Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi.

Tahapan dalam melakukan teknik analisis data yaitu tes kualitas data dan tes prasyarat (tes normalitas, tes lineritas, tes heteroskedastisitas dan tes Multikolinieritas.). Kemudian melakukan tes regresi berganda, tes koefisien determinasi, selanjutnya dilakukan tes hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

Hasil Tes Kualitas Data

Hasil Tes Validitas

Tabel 1

Hasil Tes Validitas Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai Hitung	Nilai tabel	Keterangan
RP1	.648	.2159	Vd
RP2	.493	.2159	Vd
RP3	.683	.2159	Vd
RP4	.423	.2159	Vd

RP5	.716	.2159	Vd
RP6	.611	.2159	Vd
RP7	.648	.2159	Vd
RP8	.463	.2159	Vd
RP9	.683	.2159	Vd
RP10	.653	.2159	Vd
MK1	.351	.2159	Vd
MK2	.589	.2159	Vd
MK3	.614	.2159	Vd
MK4	.523	.2159	Vd
MK5	.600	.2159	Vd
MK6	.586	.2159	Vd
MK7	.579	.2159	Vd
MK8	.570	.2159	Vd
MK9	.605	.2159	Vd
MK10	.672	.2159	Vd
MK11	.596	.2159	Vd
MK12	.585	.2159	Vd
KP1	.498	.2159	Vd
KP2	.410	.2159	Vd
KP3	.355	.2159	Vd
KP4	.671	.2159	Vd
KP5	.577	.2159	Vd
KP6	.656	.2159	Vd
KP7	.404	.2159	Vd
KP8	.579	.2159	Vd
KP9	.651	.2159	Vd
KP10	.585	.2159	Vd
KP11	.593	.2159	Vd
KP12	.551	.2159	Vd
KP13	.580	.2159	Vd
KP14	.518	.2159	Vd
KP15	.630	.2159	Vd

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2020)

Hasil tes tersebut diatas semua pernyataan rotasi pekerjaan, motivasi kerja dan kinerja pegawai hasilnya valid karena semua hasil nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu sebesar 0.2159

Hasil Tes Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Tes Reliabilitas Rotasi Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Hasil Cronbach's alpha sebesar 0.798 hasil ini lebih besar 0.6 yang artinya rotasi pekerjaan reliabel.

Tabel 3

Hasil Tes Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	12

Hasil cronbach's alpha sebesar 0.797 hasil ini lebih besar dari 0.6 yang artinya motivasi kerja reliabel.

Tabel 4

Hasil Tes Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	15

Hasil cronbach's alpha sebesar 0.833, hasil ini lebih besar dari 0.6 yang artinya kinerja pegawai reliabel.

Hasil Tes Prasyarat**Hasil Tes Normalitas**

Tabel 5

Hasil Tes Normalitas**Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07926212
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.049
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sebagaimana yang tertera dalam kesimpulan hasil residual berdistribusi tabel 4.5 hasil tes normalitas adalah 0.200 normal. lebih besar dari 0.05, maka dapat diambil

Hasil Tes Linieritas

Tabel 6

Hasil Tes Linearitas Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1163.417	11	105.765	21.043	.000
Rotasi Pekerjaan	Groups	Linearity	1075.939	1	1075.939	214.068	.000
		Deviation from Linearity	87.478	10	8.748	1.740	.089
Within Groups			346.805	69	5.026		
Total			1510.222	80			

Tabel 7

Hasil Tes Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1124.051	14	80.289	13.722	.000
Motivasi Kerja	Groups	Linearity	1032.813	1	1032.813	176.517	.000
		Deviation from Linearity	91.238	13	7.018	1.199	.300
	Within Groups		386.172	66	5.851		
	Total		1510.222	80			

Sebagaimana yang tertera dalam tabel 4.6 dan 47 bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* rotasi pekerjaan sebesar 0.89 lebih besar dari 0.05 dan motivasi kerja sebesar 0.300 lebih besar

dari 0.05, maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan linear rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Tes Heteroskedastisitas

Tabel 8

Hasil Tes Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.685	2.038		.827	.411
	Rotasi Pekerjaan	-.023	.075	-.061	-.315	.753
	Motivasi Kerja	.019	.066	.057	.293	.770

a. Dependent Variable: RES_2

Sebagaimana yang tertera dalam tabel 4.8 hasil Sign rotasi pekerjaan sebesar 0.753 dan motivasi kerja sebesar 0.770 keduanya lebih besar dari 0.05,

maka dapat disimpulkan rotasi pekerja dan motivasi kerja tidak terjadi heteroskedastisitas pada kinerja pegawai.

Tes Multikolinieritas

Tabel 9
Hasil Tes Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.691	3.430		3.117	.003	
Rotasi Pekerjaan	.683	.125	.507	5.447	.000	.339
Motivasi Kerja	.496	.111	.415	4.465	.000	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang tertera dalam table 4.9 hasil *Collinearity tolerance* dan *VIF* rotasi pekerjaan dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0.339 dan 2.946.

Maka dapat disimpulkan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja tidak ada gejala multikoleniaritas terhadap kinerja pegawai..

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.691	3.430		3.117	.003
Rotasi Pekerjaan	.683	.125	.507	5.447	.000
Motivasi Kerja	.496	.111	.415	4.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang tertera dalam table 4.10, hasil koenstanta sebesar 10.691 sedangkan hasil rotasi pekerjaan = 0.683, motivasi kerja = 0.496. dengan interpretasi dari persamaan regresi $Y = 10.691 + 0.683 X_1 + 0.496 X_2$

- Konstanta sebesar 10.691, jika rotasi pekerjaan, motivasi kerja sama

dengan nol, maka kinerja pegawai 10.691.

- Hasil regresi dari rotasi pekerjaan adalah sebesar 0.683, berarti jika terdapat kenaikan rotasi pekerjaan sebesar satu poin maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.683. Dengan asumsi

variabel bebas lain di luar rotasi pekerjaan tidak mengalami perubahan nilai (konstan).

- Hasil regresi dari motivasi kerja adalah sebesar 0.496, berarti jika terdapat keanikan dalam motivasi kerja sebesar satu poin maka akan

terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.496. Dengan asumsi rotasi pekerjaan dan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar motivasi kerja tidak mengalami perubahan nilai (konstan).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.765	2.10575

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

Sebagai mana yang tertera dalam table 4.11, hasil djusted R Square sebesar 0.765 atau 76.5% berarti rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76.5% dan 23.5% nya dipengaruhi oleh faktor lain selain rotasi pekerjaan dan motivasi kerja.

Tes Hipotesis Statistik

Tes t (Parsial)

Tabel 12

Hasil Tes Hipotesis t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.886	3.981		.001
	rotasi pekerjaan	.405	.106	.381	.000
	motivasi kerja	.674	.115	.583	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Adapun penjelasan dari hasil uji t (parsial) di atas sebagai berikut :

- Rotasi Pekerjaan

Hasil statistik tes t rotasi pekerjaan sebesar 3.837. ini lebih besar dari t tabel sebesar

2.017 dengan nilai signi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka hipotesis bahwa

- Motivasi Kerja

Hasil statistik tes untuk motivasi kerja sebesar 5.874. ini lebih besar dari t tabel yaitu 2.017 dengan nilai signi sebesar 0.000 lebih kecil dari

rotasi pekerjaan memiliki pengaruh signi terhadap kinerja pegawai diterima.

0.05. Maka hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signi terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.913	2	409.956	94.055	.000 ^b
	Residual	183.065	42	4.359		
	Total	1002.978	44			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, rotasi pekerjaan

Sebagaimana yang tertera dalam tabel 4.13, hasil F sebesar 94.055 lebih besar dari f table yaitu 3.21 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diambil kesimpulan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana dari hasil hasil pengujian yang telah dilakukan di atas,

peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signi terhadap kinerja pegawai, semakin rotasi pekerjaan yang diberlakukan serta motivasi kerja pegawai secara bersamaan ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja pegawai logistik Setukpa Polri Sukabumi pada masa pandemi Covid-19. Saran penelitian selanjutnya diharapkan program rotasi pekerjaan harus ditingkatkan secara berkala 2 tahun atau 3

tahun sekali dan motivasi kerja di lingkungan kerja harus diperyahankan dan ditingkatkan lagi seperti memberi motivasi kepada bawahan dapat memberikan semangat dalam bekerja

dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahannya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, K. (2019). PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADADIVISI SBU PERKAPALAN PT PUSRI PALEMBANG. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Hermawan, M. A. M. (2016). Kinerja Ditinjau Dari Komitmen Dan Motivasi Pada Fourstrike. *Performa*, 1(Vol 1 No 3 (2016)), 280–286. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/170>
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*”. 32.
- Jurnal, J., Mea, I., Bank, R., Di, E., &

- Sukabumi, K. (2021). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(1), 333–346.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Wawan Ruswandi, R. zaelani. (2021). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). OPTIMALISASI PERAN KOPERASI BERBASIS KEMASYARAKATAN DALAM MEREDUKSI PRAKTEK RENTENIR BANK EMOK DI KOTA SUKABUMI*, 3(c), 01. <file:///D:/dokumen tugas/internship 2/91-Article Text-292-1-10-20190411.pdf%0D>