

PENGARUH ROTASI JABATAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA BIMA

Nurul Sulastri¹, Wulandari²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: nurulsulastri.stiebima19@gmail.com¹, wulan.stiebima@gmail.com²

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of job rotation and organizational climate on work productivity at the Department of Public Works and Spatial Planning in the City of Bima. This type of research is associative research, where the population is 70 people with a sample of 50 employees who work at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima. Samples were taken by purposive sampling technique. The data analysis method used is reliability test and validity test, classic assumption test, T test and F test, correlation coefficient, determination test and multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, it shows that: the job rotation variable has a significant effect on work productivity with a sig value of $0.001 < 0.05$, the organizational climate variable has a significant effect on work productivity with a sig value of $0.000 < 0.05$. Based on the calculation of the F test, simultaneously the variables of job rotation and organizational climate have a significant influence on work productivity with a sig value of $0.001 < 0.05$.*

Keywords: *Job Rotation, Organizational Climate, Work Productivity.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, dimana populasinya sebanyak 70 orang dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, uji T dan uji F, koefisien korelasi, uji determinasi serta analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa: variabel rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan uji F, secara simultan variabel rotasi jabatan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: Rotasi Jabatan, Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia berperan sangat besar untuk kesuksesan jalannya suatu organisasi atau instansi pemerintah, keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dan kesuksesan dari pembangunan tersebut, yang tidak akan lepas dari pada peran dan fungsi organisasi pemerintah dan dapat mengembangkan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting, dikarenakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta keunggulan bersaing dalam suatu organisasi. Suatu

Received July 09, 2023; Revised July 21, 2023; Accepted August 07, 2023

*Corresponding author, e-mail address

instansi harus dilakukan upaya-upaya positif agar pegawai tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Organisasi tidak melepaskan dari faktor manusia sebagai penggerak dari suatu organisasi itu sendiri, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting ibarat tubuh sesungguhnya manajemen sumber daya manusia adalah jantung dari organisasi sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional organisasi tersebut (Retnaningtyas & Widodo, 2022).

Menurut (Muayyad & Gawi, 2016) Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas dan memperbaiki kualitas hidup kerja, Produktivitas kerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu output, sehingga dalam peningkatan sumber daya manusia hubungan kerja sama antar pegawai juga dapat di kembangkan secara konprehensif supaya tercapainya iklim organisasi yang baik. Menurut (Hasibuan, 2018), Produktivitas merupakan hasil dari perbandingan input dan output apabila produktivitas meningkat maka akan meningkat pula efisiensi waktu, sistem kerja, tehnik produksi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Menurut Triguni (dalam Asi, 2014) mengatakan iklim organisasi sebagai pandangan atau persepsi terhadap kondisi kerja yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang mendorong sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk bekerja. Iklim organisasi yang dapat dirasakan pegawai positif atau menyenangkan dapat dilihat dari tampilan kerja yang baik dan efektif akan mempengaruhi suatu keberhasilan organisasi. Menurut Wirawan (Kustrianingsih et al., 2016), mengatakan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang di alami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

Rotasi jabatan juga penting di lakukan di Dinas sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama pegawai Dinas. Rotasi jabatan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan pegawai. Menurut Hariandja (Komalasari et al., 2021) mengatakan bahwa rotasi jabatan merupakan suatu perpindahan pekerjaan secara horizontal dengan tujuan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan serta keahlian pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan pangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang di serahkan untuk wewenang, tugas dan tanggung jawab agar melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum supaya dapat mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas dan manajemen sumber daya manusia harus benar-benar di kelola dengan baik. Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai yang bergerak di bidang saja, guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pembuatan jalan. Dinas pekerjaan umum yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis dibidang sarana dan prasarana di kota bima juga sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai standar prosedur dan norma yang di tetapkan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil obserfasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima yaitu terkait Kurangnya

pengalaman dalam pekerjaan yang diberikan, tidak ada keterbukaan hubungan antara sesama pegawai, kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan komputer.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Jabatan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengalaman dalam pekerjaan yang diberikan.
2. Tidak ada keterbukaan hubungan antara sesama pegawai dan dukungan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan komputer.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
3. Apakah rotasi jabatan dan Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
3. Untuk mengetahui rotasi jabatan dan Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

KAJIAN TEORITIS

Teori Rotasi Jabatan (X1)

Rotasi jabatan adalah suatu perpindahan pegawai melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda supaya dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas dari bidang lainnya dan bisa menghindarkan terjadinya kejenuhan. Menurut Suproto dalam (Hapsari & Laura, 2022) Rotasi jabatan adalah salah satu tindakan yang di lakukan dengan memindahkan tenaga kerja ke suatu jabatan yang sesuai dengan keinginan yang bersangkutan, agar dapat di peroleh kinerja yang baik dan maksimal untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Menurut (Ariani et al., 2020) Rotasi kerja adalah perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lainnya dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Menurut Ihram fahmi (2016) rotasi adalah perpindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk membangun dan meningkatkan

kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik.

Indikator rotasi jabatan dalam penelitian Edwan dalam (Hapsari & Laura, 2022), meliputi :

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai tolak ukur dilakukan rotasi jabatan, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja pegawai. Apabila pegawai tidak memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan baru.

2. Pengetahuan

Merupakan tolak ukur lain untuk dilakukan dengan melihat pengetahuan pegawai.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama untuk mengetahui layak dan tidaknya rotasi jabatan. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja kurang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu poin utama dikarenakan pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatan yang baru.

Teori Iklim Organisasi (X2)

Menurut (Akula et al., 2013), iklim organisasi yaitu karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai antar pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Sedangkan menurut Brown dan Leigh dalam (Susanty, 2012) mengemukakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi merupakan sesuatu yang dapat menciptakan lingkungan pegawai merasa ramah mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Menurut Wirawan (Kustrianingsih et al., 2016), mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang di alami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai.

Menurut Wirawan dalam (Yani et al., 2017), indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Hubungan atasan dengan bawahan

Merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, ketika bawahan mempercayai pimpinan mereka bersedia mendukung tindakan pimpinan dan yakin bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan di salah gunakan.

2. Hubungan antar teman sesama kerja

Hubungan pegawai merupakan hubungan yang terjalin di antara para pegawai di dalam sebuah organisasi, para pegawai harus memperoleh kenyamanan dalam berkerja dengan pegawai lainnya, agar menciptakan lingkungan yang sehat.

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah sebuah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Hasibuan dalam (Muayyad & Gawi, 2016) produktivitas kerja adalah perbandingan yang memiliki baik secara perorangan atau tim dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Muayyad & Gawi, 2016) produktivitas secara umum merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Agustin (Ariani et al., 2020), produktivitas kerja yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusia itu sendiri. Secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja pegawai yang dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sutrisno (Muayyad & Gawi, 2016), indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang pegawai dalam melakukan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah sesuatu yang dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

3. Mutu

Mutu adalah suatu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai agar mencapai hasil yang terbaik pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

4. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Adapun hipotesis sebagai berikut:

H1: Di duga rotasi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

H2 :Di duga iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

H3 :Di duga rotasi jabatan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termaksud penelitian asosiatif, yang dimana merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dimana dalam penelitian ini menyatakan hubungan variable rotasi jabatan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang di gunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang tertulis yang berkaitan dengan indikator dan variebel yang menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut:

1. Sangat setuju di beri bobot (5)
2. Setuju di beri bobot (4)
3. Netral di beri bobot (3)
4. Tidak Setuju di beri bobot (2)
5. Sangat Tidak Setuju di beri bobot (1)

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 70 orang yang tergolong 50 PNS, pegawai honorer sebanyak 20 pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota bima.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah krateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai PNS yang berkerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Tekhnik pengumpulan sampel menggunakan *porposive sampling* di mana penelitian ini memiliki sampel berdasarkan pengetahuan penelitian tentang sampel yang akan dipilih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berlokasi di Jl. Gatot Soebroto, Kelurahan. Penatoi, kecamatan Mpunda, kota bima, Nusa Tenggara Barat. kode pos 84116.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019), observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019), angket/kesioner merupakan sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memeperoleh data-data. informasi yang di butuhkan

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019), studi pustaka adalah pengumpulan data penelitian seperti buku, jurnal ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian yang di gunakan adalah SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk hipotesis adalah sbb:

1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sehat atau tidak, serta valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2006) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Hasil nilai corrected item total correlation >0.30 = valid
- b. Hasil nilai corrected item total correlation <0.30 = tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Menggunakan nilai acuan Cronbach Alpha.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS. Seperti halnya uji statistik lainnya, hasil uji reliabilitas alpha cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ maka koesioner atau angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,06$ maka koesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikonearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF <10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF >10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual

suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survey lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y dibawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Regresi linear berganda

Regresi liniear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1X_1+ b_1X_2$$

Keterangan:

Y_1 = Variable dependent (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y'' apabila $X_1, X_2, \dots, X_y = 0$)

b = Koofisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

5. koefisien Kolerasi

Koefisien kolerasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable depeden (Sugiyono, 2019).

6. Uji Determinasi

Koefisien korelasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas.

7. Uji T (parsial)

UjI T adalah pengujian signifikan pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2019).

8. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh rotasi jabatan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Ket
Rotasi jabatan (x1)	1	0,753	0.300	Valid
	2	0,369	0.300	Valid
	3	0,551	0.300	Valid
	4	0,747	0.300	Valid
	5	0,675	0.300	Valid
	6	0,622	0.300	Valid
	7	0,654	0.300	Valid
	8	0,407	0.300	Valid
	9	0,430	0.300	Valid
	10	0,326	0.300	Valid
	11	0,304	0.300	Valid
	12	0,423	0.300	Valid
Iklim organisasi (x2)	1	0,754	0.300	Valid
	2	0,786	0.300	Valid
	3	0,432	0.300	Valid
	4	0,643	0.300	Valid
	5	0,619	0.300	Valid
	6	0,549	0.300	Valid
	7	0,752	0.300	Valid
	8	0,561	0.300	Valid
	9	0,468	0.300	Valid
	10	0,779	0.300	Valid
	11	0,699	0.300	Valid
	12	0,606	0.300	Valid
Produktivitas kerja (y)	1	0,546	0.300	Valid
	2	0,697	0.300	Valid
	3	0,573	0.300	Valid
	4	0,639	0.300	Valid
	5	0,671	0.300	Valid
	6	0,671	0.300	Valid
	7	0,720	0.300	Valid
	8	0,788	0.300	Valid
	9	0,328	0.300	Valid
	10	0,606	0.300	Valid
	11	0,720	0.300	Valid
	12	0,577	0.300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa semua indikataor yang di gunakan untuk uji validitas pada variabel rotasi jabatan, iklim organisasi dan produktivitas kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini di karenakan Nilai r hitung > dari nilai r table sehingga uji validitas dinyatakan valid atau baik semua.

2. Uji validitas

Table 2. Uji Validitas

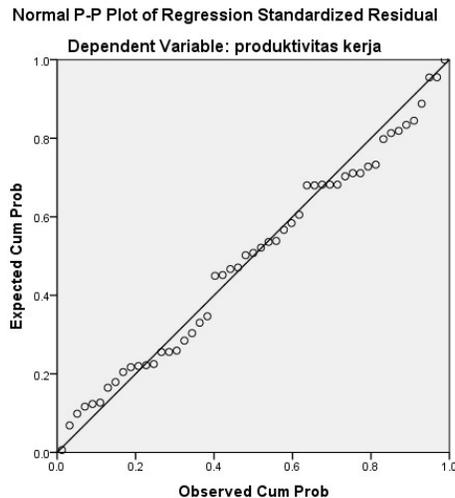
Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Rotasi jabatan	12	0,702	0,600	Reliabel
Iklim organisasi	12	0,822	0,600	Reliabel
Produktivita kerja	12	0,834	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable antara variabel rotasi jabatan, iklim organisasi dan produktivitas kerja ternyata di peroleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,600$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Table 3. Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ROTASI JABATAN	.581	1.931
	IKLIM ORGANISASI	.581	1.931

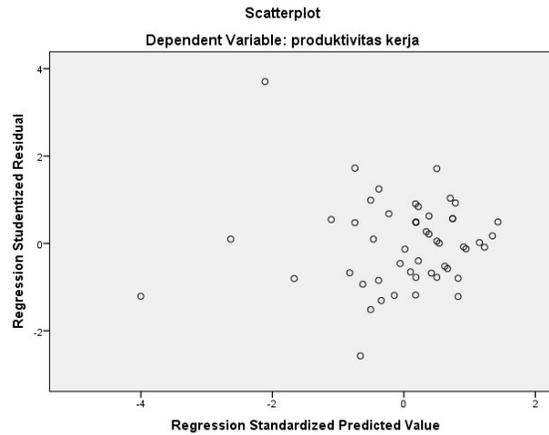
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer diolah Spss v21 2023

Dari table di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* 0,581 dan VIF 1.931. karena nilai *tolerance* lebih besar dari pada

persyaratan ($0,581 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,931 < 10$), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas



Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Table 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.629	4.07355	2.046

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, rotasi jabatan

b. Dependent Variable: produktivita kerja

Sumber: Data Primer diolah Spss v21 2023

Dari table 4 di atas, diperoleh nilai durbin waston sebesar 2.046 dengan jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.6283 dan kurang dari (4-du), $4 - 1.6283 = 2,3717$ maka dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokolerasi pada model regresi ini.

4. Regresi Linear berganda

Table 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.624	5.460		1.030	.308
	rotasi jabatan	.520	.140	.444	3.709	.001
	iklim organisai	.386	.108	.428	3.574	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data Primer diolah Spss v21 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.624 + 0,520x_1 + 0,386x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3.624 dapat diartikan bahwa variabel rotasi jabatan dan iklim organisasi dianggap nol, maka produktivitas kerja akan sebesar 3.624.
- Nilai koefisien regresi variabel rotasi jabatan (x_1) sebesar 0,520 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap rotasi jabatan semakin baik, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien (x_2) 0,386 menunjukkan bahwa iklim organisasi (x_2) bertambah maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel bebas lainnya atau konstan.

5. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Table 6. koefisien Kolerasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.629	2.442

Sumber: Data Primer diolah Spss v21 2023

Berdasarkan table 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.802, artinya tingkat keeratan hubungan antara rotasi jabatan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja sangat kuat sebesar 0,802.

Tabel 7. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien

interval koefisien	tingkat hubungan
0,00 - 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,559	Sedang
0,60 - 0,779	Kuat
0,80 - 1,000	sangat kuat

(Widiarti & Dewi, 2016)

Rotasi jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja produktivitas kerja sebesar 0.872 berada pada interval 0,80 - 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka disimpulkan bahwa nilai korelasi 0.872 yang berarti tingkat hubungan antara variabel rotasi jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja produktivitas kerja yaitu memiliki tingkat sangat kuat.

b. Uji Determinasi

Table 8. uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.629	2.442

a. Predictors: (Constant), iklim organisai, rotasi jabatan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data primer diolah spss v21 2023

Dari table di atas di peroleh R Square sebesar 0,644. Hal ini berarti 64,4% produktivitas kerja dapat di jelaskan oleh variabel independen rotasi jabatan (x1) dan iklim organisasi (x2), sedangkan sisanya 35,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.624	5.460		1.030	.308
	rotasi jabatan	.520	.140	.444	3.709	.001
	iklim organisai	.386	.108	.428	3.574	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data primer diolah spss v21 2023

a. H1: Di duga Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Berdasarkan table diatas , diketahui untuk rotasi jabatan nilai t hitung sebesar 3.709 dengan nilai t tabel 1,678 (3.709 > 1.678) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga H1 **diterima**, dengan begitu rotasi jabatan berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Penelitian ini sama seperti yang dilakukan oleh (Ahmad Arsal, 2021) dengan judul pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral Provinsi Sulawesi Selatan.

b. H2: Di duga Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Di peroleh nilai t hitung untuk iklim organisasi sebesar 4.729 dengan nilai t table sebesar 1.678 (3.574 > 1.678) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05 (0,000<0,05) sehingga **H2 diterima** dengan begitu di buktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Penelitian ini sama seperti yang dilakukan oleh (Komalasari et al., 2021) dengan judul rotasi jabatan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan TV kepri Tanjung Pinang.

7. Uji f

Table 10. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.469	2	258.734	43.391	.000 ^b
	Residual	286.218	48	5.963		
	Total	803.686	50			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), iklim organisai, rotasi jabatan

Sumber: Data primer diolah spss v21 2023

c. **H3: Di duga rotasi jabatan dan iklim organisasi berpengaruh singnifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.**

Berdasarkan table 9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung rotasi jabatan dan iklim organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 43.391 > f table 3,18 serta nilai signignifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa rotasi jabatan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan di terima.**

Penelitian yang dilakukan oleh (Shafarila & Supardi, 2016) menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh (Fatmawati & Normansyah, 2015) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi dan rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian daerah Kota Tanjungbalai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota bima. (2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap secara persial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. (3) Rotasi jabatan dan iklim organisasi berpengaruh singnifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Saran yang dapat diberikan sebagai alternatif dari penelitian ini dimasa mendatang adalah sebagai berikut: (1) Bagi instansi: Penting bagi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima untuk lebih perhatikan lagi rotasi jabatan, iklim organisasi, yang mejadi determinan produktivitas kerja. (2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Arsal, (2021). Dengan judul pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas energi dan sumber daya mineral Provinsi Sulawesi Selatan.
- Akula, K., Lakshmi, R., & Talluri, S. (2013). *Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. International Journal of Social Science & Management*, 3(3), 76–80.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Asi, S. P. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523.
- Basri, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 2(1), 1–14.
- Fatmawati & Normansyah. (2015) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi dan rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian daerah Kota Tanjungbalai
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171–179.
- Komalasari, S., DM, M. I., & Suprihartini, L. (2021). ROTASI JABATAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TV KEPRI TANJUNGPINANG. *Student Online Journal (SOJ) UMSRAH-Ekonomi*, 2(2), 1456–1469.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai

diterminan kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 19–29.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (D. I. Sutopo. S. Pd MT (ed.)). ALFABETA, cv.*

Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134.

Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6345–6372.

Yani, T. I., Marnis, M., & Wijaya, E. Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas di Kota Pekanbaru. Riau University.