




ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMUNIKASI PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA SAMARINDA

Sutrisno Hady Santoso¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
shadysantoso@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan komunikasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 64 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Secara parsial, rotasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan $t_{hitung} = 4,726 > t_{tabel} = 1,997$. Komunikasi pegawai (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan $t_{hitung} = 8,899 > 1,997$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dibuktikan dengan $F_{hitung} = 105,076 > F_{tabel} = 2,75$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,775 menunjukkan bahwa rotasi kerja dan komunikasi pegawai secara bersama-sama memengaruhi prestasi kerja sebesar 77,5%, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.515	Kata Kunci: Rotasi Kerja, Komunikasi Pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien agar kinerja pegawai dapat meningkat. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Badan Narkotika Nasional Kota (BNNK) Samarinda, prestasi kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja organisasi tersebut.

Manusia merupakan unsur mutlak sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi yang ditandai dengan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apa pun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk terpenuhinya kepentingan manusia dan pelaksanaan visi dan misi itu diatur dan dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, di antaranya adalah rotasi kerja dan komunikasi antarpegawai. Rotasi kerja adalah suatu strategi yang digunakan untuk memindahkan pegawai dari satu posisi ke posisi lain dalam organisasi dalam periode tertentu, dengan tujuan untuk memberikan pengalaman kerja yang lebih luas dan meningkatkan keterampilan pegawai. Sedangkan

komunikasi antarpegawai merupakan interaksi antara pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi aliran informasi, koordinasi, dan hubungan interpersonal di antara mereka.

Rotasi kerja adalah kebijakan yang memungkinkan pegawai berpindah tugas atau posisi dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk memperluas pengalaman pegawai, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan fleksibilitas mereka dalam menjalankan tugas. Komunikasi antarpegawai, baik secara formal maupun informal, merupakan elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung aliran informasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang baik akan memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi, yang berimbas pada peningkatan prestasi kerja.

Namun, pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BNNK Samarinda masih perlu dianalisis lebih lanjut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterampilan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Sebaliknya, rotasi kerja yang tidak terencana dengan baik atau kurang tepat dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan motivasi, yang justru

berdampak negatif terhadap prestasi kerja. Rotasi kerja memiliki berbagai tujuan dalam organisasi, antara lain untuk mengembangkan keterampilan pegawai, meningkatkan fleksibilitas, dan memberikan tantangan baru yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks BNNK Samarinda, rotasi kerja memungkinkan pegawai untuk memperoleh pengalaman di berbagai bidang pekerjaan, baik dalam aspek administratif, operasional, maupun lapangan. Dengan demikian, rotasi kerja yang dilakukan dengan benar dapat membantu pegawai menjadi lebih kompeten dan siap menghadapi berbagai situasi yang dihadapi dalam tugas mereka.

Komunikasi yang efektif dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik. Di BNNK Samarinda, komunikasi yang lancar dan jelas antara pimpinan dan pegawai maupun antara pegawai itu sendiri dapat memperkuat koordinasi dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemberantasan narkoba, yang melibatkan berbagai unit kerja dan banyak pihak terkait, komunikasi yang buruk atau terhambat dapat mengganggu kelancaran operasional dan menurunkan efektivitas kerja. Misalnya, miskomunikasi dalam penyampaian instruksi atau informasi penting dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berpengaruh pada hasil kerja dan

pencapaian target organisasi.

Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang besar terhadap prestasi kerja pegawai di BNNK Samarinda. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, memperjelas tugas, memperkuat kerja sama, dan mengurangi konflik, yang semuanya berujung pada peningkatan prestasi kerja. Namun, tantangan seperti miskomunikasi, kurangnya komunikasi informal, dan keterbatasan waktu perlu diatasi agar komunikasi dapat berjalan lebih optimal. Mengingat pentingnya rotasi kerja dalam mempengaruhi kinerja organisasi, penelitian tentang pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BNNK Samarinda menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana rotasi kerja yang diterapkan di BNNK Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui apakah rotasi kerja meningkatkan atau justru menghambat prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan atau tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan-pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal. Dalam kaitan ini, Sedarmayanti (2019:19) mengatakan bahwa: "Organisasi atau perusahaan yang telah menggunakan alat-alat canggih dan sangat modern tetap menempatkan sumber daya manusia paling utama yang dapat menentukan tercapainya tujuan. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya organisasi maupun dunia usaha akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya." Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menghadapi persaingan dunia usaha dan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor keunggulan organisasi atau perusahaan.

Salah satu investasi yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga eksistensinya adalah melalui pengembangan karyawan. Karyawan yang mengikuti program pengembangan karyawan akan memiliki variasi pengalaman kerja sehingga Ia akan lebih terlatih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut selaras dengan pendapat Farida (2021:18) bahwa: *"Both training and development programs seek to change the skills, knowledge, or attitudes of employees required by the job post. Programmes may be focused on improving an individual's level of self-*

awareness, competency and motivation to perform his or her job well." Dengan begitu, melalui pengembangan karyawan yang terkoordinasi dan berkelanjutan, akan tercipta suatu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan sehingga performa perusahaan pun akan meningkat. Ada banyak program pelatihan dan pengembangan karyawan yang bisa diterapkan. Seperti studi kasus, dikelat, seminar, dsb. Namun, dalam penelitian ini yang menjadi fokus utama adalah program pengembangan karyawan yang berfokus pada penempatan kerja yakni rotasi pekerjaan.

b. Rotasi Kerja

Salah satu pengembangan karyawan yang memfokuskan pada penempatan kerja adalah rotasi kerja. Adapun beberapa pengertian rotasi kerja menurut para ahli sebagai berikut. Mangkunegara (2021:29) mendefinisikan rotasi kerja sebagai: "Rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya." Sedangkan, Jorgensen, M. et al (2003) dalam Saravani & Abbasi (2013:475) menyatakan bahwa: *"Job rotation is considered as a method of job design by which employees learn job skills from different parts and relieve exhaustion due to repeated tasks by changing those."*

Esmaili, B (1998) dalam Saravani & Abbasi (2013:474) mendefinisikan bahwa: *“Job rotation is a process by which employees laterally mobilize and serve their tasks in different organizational levels; when an individual experiences different posts and responsibilities in an organization, ability increases to evaluate his capabilities in the organization”*

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi pekerjaan adalah suatu desain pengembangan karyawan yang dirancang oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara menempatkan di lingkungan baru agar karyawan tersebut tidak merasa jenuh serta mendapatkan motivasi yang baru untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa mengubah tingkat jabatannya.

c. Komunikasi

Pengertian komunikasi berasal dari: “Kata “komunikasi” berasal dari bahasa Latin *“communicare”*, yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan. Kata *communis* berarti milik bersama atau berlaku di mana-mana sehingga *communis* opini berarti pendapat umum atau pendapat mayoritas. Dengan demikian, komunikasi merupakan usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong di antara pelaku komunikasi untuk saling

memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama, Hidayat (2022:19).

Menurut Mangkunegara (2019:145), komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Marwansyah (2018:321) bahwa komunikasi menekankan pada pemindahan makna. Artinya, jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Kemudian, yang lebih penting adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil, makna (atau pesan) harus disampaikan dan dipahami. Sedangkan menurut Djamarah (2019:13) ialah proses menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Achmad (2019:65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Menurut Arni (2016:4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan

penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Menurut *Badriyah* (2019) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antarmanusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam bahasa komunikasi, pernyataan disebut sebagai pesan (*message*). Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*). Sedangkan, orang yang menerima pernyataan disebut komunikan (*communicatee*). Tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan (Naim, 2016:18).

Dari beberapa pendapat dapat disintesis bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang-lambang atau simbol-simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku sama lain.

d. Prestasi Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu, Sutrisno

(2021:149). Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama, yang dikemukakan oleh Hermawati (2022:112). Edi Sutrisno (2022), mengemukakan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi, pendapat Colquit et al (2013:33). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:67).

Sedangkan Hasibuan dalam Nurjaman (2018:169) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Farida Umi (2015:140), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat dapat disintesis bahwa prestasi pegawai merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel dan hubungan antar variabel dalam skala yang lebih luas. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Jenis penelitian ini tidak berusaha mencari hubungan sebab akibat tetapi hanya menjelaskan karakteristik suatu fenomena berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa,

atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek dalam suatu penelitian. Dalam penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja dan komunikasi pegawai terhadap prestasi kerja di BNNK Samarinda, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Badan Narkotika Nasional Kota (BNNK) Samarinda. dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin didapat hasil 64 orang.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Hamidi (2017:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Rotasi kerja dan komunikasi terhadap Prestasi

Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Samarinda.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai pengaruh Rotasi kerja dan komunikasi terhadap Prestasi Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Samarinda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut:

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel

penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian variabel Rotasi kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan Prestasi Pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} >$

r_{tabel} , maka butir atau variabel tersebut valid.

- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Ganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas

antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

- a) Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Rotasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap Prestasi Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- b) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Rotasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap Prestasi Pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya

adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien

korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients*, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,858 + 0.311 X_1 + 0.511 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta a = 13,858, dapat diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan, Komunikasi Pegawai bernilai nol maka Prestasi

Kerja Pegawai bernilai negatif sebesar 13,858.

- b. Koefisien regresi Rotasi Kerja $b_1 = 0.311$, dapat diartikan bahwa jika nilai Rotasi Kerjameningkat sebesar satu maka nilai Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.311.
- c. Koefisien regresi Komunikasi Pegawai $b_2 = 0.511$, dapat diartikan bahwa jika nilai Komunikasi Pegawai meningkat sebesar satu maka nilai Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.511

1) Pengaruh Rotasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Rotasi Kerja (X_1) sebesar 4.726, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $4.726 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Rotasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Komunikasi Pegawai (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi Pegawai (X_2) sebesar 8.899, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $8.899 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat

disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Pegawai(X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak.

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 105,076 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 64$ sebesar 2.75 atau $105,076 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Rotasi Kerja (X_1) dan Komunikasi Pegawai (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0.775. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,5% Rotasi Kerja(X_1) dan Komunikasi Pegawai(X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Rotasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk

variabel Rotasi Kerja (X_1) sebesar 4.726, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $4.726 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Rotasi Kerja(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2. Terdapat pengaruh Komunikasi Pegawai(X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi Pegawai (X_2) sebesar 8.899, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 1.997. Jadi $8.899 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Pegawai(X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

3. Terdapat pengaruh Rotasi Kerja dan Komunikasi Pegawai secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai F_{hitung} sebesar 105,076 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 64$ sebesar 2.75 atau $105,076 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Rotasi Kerja (X_1) dan Komunikasi Pegawai (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.775. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,5% Rotasi Kerja(X_1) dan Komunikasi Pegawai(X_2) secara

bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2021. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Agung, M.S.S. 2019. *Evaluasi Dalam Usulan Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Non Staf Di PT Freeport Indonesia (Studi Kasus Di Departemen Ore Flow Operation)*. Proyek Akhir Sekolah Bisnis dan Manajemen ITB Bandung.
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Harahap. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- _____. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husen, Abrar. 2019. *Manajemen Proyek Perencanaan Penjadwalan & Pengendalian*. Proyek. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hutapean, Parulian. 2018. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Kuncoro, Mudrajat. 2021. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- _____. 2018. *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”* Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Marbun. 2017. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Media Pustaka.
- Munandar, M. 2020. *Budgeting Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE
- Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi.
- Rosmawati. 2021. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Aceh Utara Dengan*

- Partisipasi Anggaran Sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Sadili Samsudin. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saefullah. (2020). *Konsep dan Metode Pelayanan Umum yang Baik, dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Sumedang: Fisip UNPAD
- Sekaran, Uma. 2018. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Sugiyono.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2021. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, dan Asep Jihad. 2018. *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Syukur, Abdullah. 1987. *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan", Persadi, Ujung Pandang, Hal 40*
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. T
- Umar, Husein. 2019. *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi kedua*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umi, Narimawati. 2017. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Victor, M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat, Yogyakarta, Rineka Cipta, 2004*.
- Wahibur Rokhman. 2021. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Kudus:
Nora Media Enterprise.
- Wibowo. 2022. Manajemen Kinerja (Edisi
Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2022. Pemahaman Praktis
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia Teori Aplikasi dan
Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.