# PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP SASARAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Zulfahmi

**Abstrak**

*Menurut Bambang Wahyudi (1996:178) :"Rotasi pegawai merupakan suatu proses perpindahan dari suatu jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan lain tanpa menimbulkan perubahan gaji atau pangkat atau golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja". Sedangkan menurut Bernadin dan Russell (1993:310) :"Rotasi pegawai meliputi perpindahan pegawai dari pekerjaan atau jabatan yang satu ke yang lain untuk memperluas pengalaman. sedangkan Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS.Penelitian ini untuk mengetahui 1). Dasar pelaksanaan rotasi yang dilakukan dengan model(X) Merit sytem, seniority system dan spoil sytem dan untuk melihat adakah pengaruh rotasi jabatan terhadap sasaran kerja pegawai (Y) dengan menggunakan indikator : kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantiatif deskriptif dan kuantitatif infresia untuk mengetahuidasar rotasi dan pengarunhya terhadap sasaran kerja memberikan gambaran secara deskriptif dan assosiatif dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui adakah pengaruh rotasi dengan sasaran kerja pegawaiPada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat*

***Kata Kunci : Rotasi, Sasaran kerja, hubungan, Pengaruh***

# I. PENDAHULUAN

Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan. Tetapi sejauh ini jarang yang mengaitkan permasalahan penempatan kerja pegawai negeri sipil ini dengan ketahanan pribadi pegawai. Selama ini, penelitian yang berkaitan dengan ketahanan pribadi umumnya menjadikan profesi perawat, pekerja sosial, dan masyarakat korban bencana sebagai obyek penelitian. Jarang sekali ditemukan penelitian yang meninjau ketahanan pribadi dari profesi pegawai negeri sipil. Sejalan dengan hal tersebut, sejauh ini penelitian tentang penempatan kerja ini umumnya dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai, motivasi pegawai, maupun prestasi pegawai, tetapi jarang sekali meneliti pada kondisi ketahanan pegawai yang bersangkutan. Padahal kinerja, prestasi dan sasaran kerja, maupun motivasi yang baik dari pegawai tentu akan dapat dihasilkan secara baik jika pegawai yang bersangkutan juga memiliki ketahanan pribadi yang baik. Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar. Penempatan pegawai yang berasal dari penarikan (recruitment) dari luar instansi dilakukan apabila dalam instansi tidak tersedia atau kekurangan pegawai pada posisi tertentu, maka penempatan pegawai akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut. Selain penempatan pegawai yang berasal dari penarikan (recruitment) dari luar instansi, penempatan pegawai juga bisa berasal dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah alih tugas yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab yang relatif sama dengan statusnya yang lama (Handoko, 2000:213). Dengan demikian pegawai akan ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana pegawai selama ini bekerja. Secara empiris, penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai negeri sipil. Pengembangan sumberdaya pegawai negeri sipil kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi persoalan tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda. Selain itu, demi tersebarnya kualitas sumberdaya manusia yang baik dan terjaganya independensi, integritas, dan profesionalisme pegawai, maka kebijakan mutase dan rotasi pegawai menjadi hal yang tidak dapat

dihindarkan di DISNAKERTRANS. Namun di sisi lain, mutase dan rotasi pegawai ini menimbulkan konsekuensi tersendiri. Mutasi dan rotasi pegawai akan menimbulkan konsekuensi tertentu pada unit kerja yang pegawainya ikut mengalaminya. Karenanya di dalam penempatan tersebut, banyak faktor-faktor yang harus diperhatikan.

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut,maka rumusan permasalahan yang akan di kemukakan dalam penelitian ini adalah (Prof. DR. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2012) :

1. Bagaimanakah dasar pelaksanaan rotasi jabatan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
2. **A**dakah pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi dengan sasaran kerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

**Paradigma penelitian**

**X : Rotasi**

**Y : Sasaran kerja (SKP)**

**Hipotesis Assosiatif**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi dan Sasaran kerja pegawai

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Persepsi

Rotasi (perputaran) pegawai adalah pemindahan pegawai melalui jabatan- jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda sehingga diharapkan memperoleh pengetahuan yang lebih luas dari bidang-bidang lain, selain pekerjaan utamanya dan bisa menghindarkan terjadinya kejenuhan. Rotasi pegawai merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan semangat yang tinggi, karena rotasi pegawai memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahliannya, menawarkan pekerjaan yang menantang, dan memotivasi pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Rotasi pegawai yang dilaksanakan perusahaan sebenarnya merupakan tindak lanjut dari program penilaian prestasi kerja. Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui pegawai mana yang mendapatkan rotasi, sehingga semangat kerjanya dapat ditingkatkan secara optimal.

Dikaitkan dengan hal tersebut diatas, ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang rotasi (perputaran) pegawai yaitu :

Menurut Simamora (2003:125), menjelaskan bahwa : ”Rotasi pegawai merupakan perpindahan seorang individu secara sistematis dari satu posisi ke posisi lain di dalam sebuah organisasi, agar individu mampu mempelajari sesuatu dari setiap posisi, tujuan, serta fungsi dari berbagai unit organisasional”.

Menurut Wahyudi (2002:178) :”Suatu rotasi pegawai atau perputaran pegawai merupakan suatu bentuk mutasi pegawai yang dilakukan secara horizontal”.

Menurut Hasibuan (2002:106) : ”Rotasi pegawai artinya perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada ranking yang sama dalam suatu perusahaan”.

Dalam metode rotasi pegawai, para peserta dipindah-pindahkan secara berkala dalam suatu jabatan atau unit kerja jabatan untuk memperoleh pengetahuan yang menyeluruh tentangperusahaannya.

Menurut Bambang Wahyudi (1996:178) :”Rotasi pegawai merupakan suatu proses perpindahan dari suatu jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan lain tanpa menimbulkan perubahan gaji atau pangkat atau golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja”.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russell (1993:310) :”Rotasi pegawai meliputi perpindahan pegawai dari pekerjaan atau jabatan yang satu ke yang lain untuk memperluas pengalaman”.

Menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (1993:289), mengatakan bahwa *:“Job rotation involves moving employees from one job to another for the purpose of providing them with broader experiency”.* Maksudnya rotasi pegawai meliputi perpindahan pegawai dari pekerjaan atau jabatan yang satu

ke pekerjaan atau jabatan yang lain untuk dengan maksud memperluas pengalaman.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1993:253), menjelaskan bahwa :*"Job rotation moves employees from job to job".* Maksudnya rotasi pegawai merupakan perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan yang lain.

Menurut Pygor dan Meyer (1992:368), menjelaskan bahwa : *"Job rotation is the movement of an employee from one job to another on the same occupational level and at the same level of wage and salary".* Maksudnya rotasi pegawai adalah perpindahan seorang pegawai pada jabatan yang levelnya sama dan pada upah atau gaji yang samapula.

Menurut James A. F. Stoner dan Charles Wankel (1990:240) *: "Job rotation may be inisiated, so workers move from one job to a completely different one".* Maksudnya rotasi pegawai mungkin diprakarsai, maka para pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan yang benar-benar berbeda.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli tersebut di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rotasi pegawai merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan yang lain secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji, pangkat atau golongan, yang dimaksudkan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai serta mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

**Tujuan Rotasi Pegawai**

Pelaksanaan rotasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemauan serta kemampuan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Memperhatikan dari pengertian-pengertian rotasi pegawai di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dari pelaksanaan rotasi pegawai ini adalah untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Menurut James A. F. Stoner dan Charles Wankel (1990:241): *"The purpose of job rotation is to broaden the knowledge of managers or potential managers. Trainees learn about the different enterprise functions by rotating into different position"*.Maksudnya tujuan dari pelaksanaan rotasi pegawai adalah untuk menambah pengetahuan para manajer atau calon manajer. Peserta rotasi belajar tentang fungsi-fungsi yang berbeda-beda dalam perusahaan dengan berpindah-pindah pada posisi yang berbeda.

Bambang Wahyudi (1996:167-169) mengemukakan beberapa tujuan khusus dari rotasi pegawai adalah sebagai berikut :

a. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil *(personal stability).*Stabilitas ketenagakerjaan akan terwujud apabila penempatan tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan secara tepat *(The right man on the rightjob).*

b. Membuka kesempatan untuk pengembangankarier. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar menjangkau karier yang lebih tinggi, yang berarti pula mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
c. Memperluas dan menambah pengetahuan, merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada bidang tertentu saja. Dengan rotasi pegawai berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya mengenai organisasi yangbersangkutan.
d. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatujabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang satu jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.

Menurut Slamet Saksono (1988:100-101) yang dikutip dari Pygor dan Meyer, rotasi pegawai atas dasar maksud dan tujuannya ada lima macam.

1. *Production Transfer*, suatu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama tingkatannya dalam lingkungan produksi yang berbeda karena dalam lingkungan produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tempat kerja juga dikurangi, sedangkan dalam lingkungan produksi yang kedua besarnya tenaga kerja bertambah karena besarnya produksidinaikkan.
2. *Replacement Transfer*, suatu pemindahan pegawai yang sudah lama berdinas pada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai lain yang diberhentikan. Replacement transfer pada umumnya terjadi pada perusahaan yang diperkecil, sehingga sementara pegawai yang belum mempunyai masa kerja terpaksa diberhentikan.
3. *Versality Transfer*, suatu pemindahan pegawai dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau menjadi ahli dalam berbagai lapanganpekerjaan.
4. *Shift Transfer*, suatu pemindahan pegawai dari kelompok yang satu ke kelompok yang lain, misalnya dari kelompok pagi ke kelompok malam.
5. *Remedial Transfer*, suatu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain, atau ke jabatan yang sama dalam departemen yang berlainan, agar ia dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya atau atasannya. Pemindahan serupa itu dilakukan apabila di tempat semula pegawai tidak dapat bekerja sama, baik dengan teman- temannya maupun denganatasannya.

**Dasar-Dasar terjadi Rotasi Jabatan**

Hendakanya dalam pelaksanaan Rotasi Jabatan, organisasi menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk memilih karyawan yang akan dirotasikan. Hasibuan (2003:102) membagi dasar Rotasi Jabatan menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain.

1. *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar Rotasi Jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.
2. *Seniority System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangakutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.
3. *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka

**PengertianMutasi**

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sempurna apabila tenaga kerja diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan kerja terutama melalui Mutasi yang tepat. Karena dengan Mutasi Jabatan yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya karena ini merupakan suatu tantangan untuk mereka sehingga keefektifan dalam bekerja dapat tercapai. Dengan adanya mutasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antara karyawan dan jabatan " *The Right Man In The Right Place* ", sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi/perusahaan. Sebelum membahas lebih jauh mengenai mutasi jabatan ini didalam perusahaan, maka peneliti akan mengemukakan pengertian tentang mutasi.

Adapun beberapa definisi mutasi yang dikemukakan menurut A.H.Maslow yang dikutib oleh M.Manullang (2004:157) mengemukakan bahwa: "Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari uang semula." Menurut Wahyudi (2006:166) mengemukakan bahwa : "Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal."

Sedangkan menurut Siswanto (2003:246) definisi mutasi adalah : "Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasaan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan." Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah

perpindahan seorang karyawan baik secara vertikal maupun secara horizontal yang tujuannya untuk memperoleh kepuasaan kerja yang maksimal kepada perusahaan.

**Sebab Mutasi**

Henry Simamora (2004:640) mengutarakan pendapat lain tentang sebab terjadinya mutasi, di antaranya :

1. Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.
2. Karena praktik penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa sajaterjadi.
3. Seorang karyawan yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah kerjaan karena satu atau berbagaialasan.
4. Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan karyawan yang lebihlanjut.
5. Perusahaan sering menjumpai perlunyareorganisasi.
6. Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosiutama.
7. Memuaskan hasrat pribadikaryawan.

Menyoroti pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum penyebab mutasi ada dua hal. Pertama yaitu permintaan karyawan yang bersangkutan itu sendiri. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap posisi/jabatan atau tempat pekerjaannya, ketidakcocokan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Penyebab yang kedua adalah keputusan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan instansi tersebut perlu melakukan reorganisasi atau perputaran jabatan/posisi untuk menghindari kejenuhan yang dirasakan olehkaryawan.

**Manfaat dan TujuanMutasi**

Pelaksanaan mutasi bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan. Mutasi juga dapat mematangkan wawasan tenaga kerja yang memang dibutuhkan karena dengan kematangan wawasan, karyawan sudah mampu mengatasi masalah yangdihadapi.

Menurut Hasibuan (2007:102) tujuan mutasi antara lain :

a. Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan
b. Untuk menciptakan keseimbangan antara kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan.
c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuankaryawan.
d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh karyawan terhadap pekerjaannya.
e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebihtinggi.
f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.

g. Untuk memberikan pengakuan/imbalan terhadapprestasinya.
h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
i. Untuk tindakan pengamanan yang lebihbaik.
j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisikkaryawan.
k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesamekaryawan

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk :

a. Pengalaman baru
b. Cakrawala pandangan yang lebih luas
c. Tidak terjadi kejenuhan atau kebosanan
d. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru
e. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional
f. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
g. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

**Teori Indikator Mutasi**

Menurut Teori Robert George Terry yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan, (2012:104) ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/ pekerjaan/ tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (Promosi, Demosi dan Transfer). Berbagai bentuk mutasi dapat dipergunakan dalam suatu organisasi yang secara garis besar dapat diklasifikasikan dalam dua golongan yaitu

1. Mutasi Vertikal

Mutasi vertikal dapat diartikan sebagai suatu bentuk perubahan posisi/jabatan /pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah tingkatannya yang biasanya diikuti dengan perubahan pendapatan. Beberapa jenis mutasi vertikal adalah :

**Promosi**

Suatu promosi yang diartikan sebagai perubahan tingkat posisi jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Dalam pelaksanaannya suatu promosi harus didasarkan atas syarat- syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Apapun syarat yang ditetapkan yang penting syarat yang dipergunakan itu dapat memberikan bahwa jaminan tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki posisi/jabatan yang baru. Berikut ini beberapa contoh syarat yang harus dipenuhi dalam promosi :

a. Prestasi Kerja
b. Inisiatif dan Kreatif
c. Kejujuran
d. Loyalitas
e. Tingkat pendidikan

f. Pengalaman Kerja
g. Rasa tanggung jawab
h. Kepemimpinan
i. Kerja sama

**Demosi**

Demosi merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat/ posisi/ jabatan/ pekerjaan yang secara otomatis dengan penurunan pendapatan. Suatu demosi biasanya dilakukan karena seorang tenaga kerja telah melakukan pelanggaran disiplin organisasi.

2. Mutasi Horizontal (transfer)

Mutasi horizontal merupakan pemindahan karyawan dari posisi jabatan/ pekerjaan ke pekerjaan lain tetapi masih dalam tingkat yang sama, seperti:

a. Jarak lokasi tempat kerja dengan rumah tinggal;
b. Aktivitas sosial;
c. Kondisi fisik/mental;
d. Kondisi keluarga;
e. Sedang mengikuti proses pembelajaran;
f. Pertimbangan non teknis lain yang disampaikan oleh pemohon;

**Pengertian Kinerja**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:68).

Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita dalam rawirosentono (1999:2) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah " Kinerja" atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris "*performance*". Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan difinisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (2000:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam Mathis dan Jackson (2002:330) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi konstribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output,* kualitas *output*¸ jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalahtingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan yaitu : *pertama*, indikator kinerja input. Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan. *Kedua*, Indikator kinerja output, Indikator kinerja output merupakan sesuatu yang diharapkan lansung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik.

*Ketiga,* Indikator kinerja outcome. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah. *Keempat*, Indikator kinerja manfaat. Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dan *kelima* adalah indikator kinerja dampak. Indikator kinerja dampak meruapakn pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

**Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

- FaktorIndividu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- Faktor LingkunganOrganisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

**Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Menurut Nelly (2003), definisi penilaian kinerja adalah :

*"Performance measurement can be defined as the process of quantifying the efficiency and effectiveness of action." "A performance measure can be defined as a metric used to quantify the efficiency and/or effectiveness of action." "A performance measurement system can be defined as the set of metrics used to quantify both the efficiency and effectiveness of actions."*

"Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan". "Tolak ukur kinerja dapat didefinisikan sebagai metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan / atau efektivitas tindakan". "Sebuah sistem pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat metrik yang digunakan untuk mengukur baik efisiensi dan efektivitas tindakan. "

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut T. Hani Handoko (2005:15), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mahmudi (2005:30) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil . Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dan juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- ✓ objektif;
- ✓ terukur;
- ✓ akuntabel;
- ✓ partisipatif;dan
- ✓ transparan.

**Penilaian kinerja PNS dilakukan melalui SKP:**

Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan lagsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menyusun SKP diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukuman Disiplin Pegawai.

Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek- aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing- masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun.

**Aspek Kuantitas**

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (2002:101) mengatakan bahwa "*Quantity of* Work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

**Aspek Kualitas**

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa "Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (2005:101) mengatakan bahwa "Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian".

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sesaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

**Aspek Waktu**

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; Ketepatan waktu dalam menyelesai kan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berbicara soal ketepatan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu.

Menurut Muchdoro (1997:180) "Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya. Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai. Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telahditetapkan".

**Aspek Biaya**

Aspek biaya disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasilkerja. Efisiensi adalah tingkat pengendalian biaya atau pengorbanan sumberdaya ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui (1) Dasar pelaksanaan rotasi jabatan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat (2). Apakah Rotasi dan Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pengawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

**Urgensi (Keutamaan) Penelitian :**

Keutamaan dari penelitian ini adalah : (1). Mempelajari sistem pengambilan keputusan berupa rotasi jabatan (2). Mendalami dasar pelaksanaan menggunakan sistem rotasi yang berlaku (3) menguji pengaruh rotasi jabatan terhadap sasaran kerja pegawai (SKP).

**Target Luaran Penelitian**

Keluaran yang dihasilkan dari penelitian ini adalah (1). Rekomendasi model penerapan Rotasi jabatan dan pengaruhnya terhadap sasaran kerja pegawai (2). Karya Ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah dan pengayaan bahan ajar.

## III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memahami Dasar atau model sistem pelaksanaan rotasi jabatan dengan memberikan gambaran secara deskriptif dan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diduga berpengaruh terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) Lokasi penelitian di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yakni bulan maret 2016 sampai bulan september 2016.

Sedangkan populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (random sampling). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari taro yamane atau slovin dalam riduwan (2007:65) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi = 107 responden
$d^2$ = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{107}{(107)x0{,}1^2+1} = \frac{107}{2{,}07} = 51{,}69 = \textbf{52 Responden}$$

Data mencakup data kualitatif dan kuantitatif yang meliputi : (1) Karakteristik personal responden (faktor internal),Variabel-variabel pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencakup : 1) Karakteristik Personal: umur, pendidikan formal, Jenis kelamin, masa kerja, adapun variabel model rotasi jabatan adalah 1). Merit system, 2). seniority system3).Spoil system : Untuk variabel Sasaran kerja pegawai (SKP) adalah 1).Kuantitasi2).Kualitas3). Biaya dan 4) Waktu. Variabel-variabel tersebut di ukur dengan skala Likert dengan skor 1 sampai 5.Nilai scoring adalah 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Ragu ragu dan 4). Setuju 5).Sangat setuju. Data dianalisis dengan analisis statistik nonparametrik yang yang meliputi analisis deskriptif dan analisis Uji Pengaruh Parsial (Uji t)Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Xsecara partial (individu) berpengaruh signifikan ke variabel Y.

- ✓ Mencari nilai t hitung dengan menggunakan rumus menurut Siagian dan Sugiarto (2006 : 253) sebagai berikut:

$$t = \frac{\hat{\beta}_k - \beta_k}{S_{\hat{\beta}_k}} \sim t \text{ (db sisa)}$$

* Keterangan:

$\hat{\beta}_k$ = Koefisien variabel bebas ke-k
$\beta_k$ = Nilai pada hipotesis nul
$S_{\hat{\beta}k}$ = Simpangan baku dari variabel bebas ke-k

- Mencari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, derajat kebebasan (dk) = n-k-1 (uji dua arah).
- Kriteria keputusan: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak, sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka $H_o$ diterima dan $H_a$ ditolak.

✓ Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Analisis koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel bebas X secara partial (individu) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Y.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Tanggapan Responden

Rotasi Jabatan merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi Jabatan pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan Rotasi Jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mathis, Jackson (2006,p3). Untuk melihat sistem pelaksanaan Rotasi yang dilakukan selama ini dan sejauh mana pengaruh pelaksanaan Rotasi jabatan terhadap sasaran kerja pegawai (SKP), berikut dipaparkan penilaian responden terhadap pelaksanaan Rotasi jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan.

Untuk melihat rekapitulasi hasil dari tanggapan responden terhadap Rotasi jabatan dan Sasaran kerja Pegawai secara keseluruhan dapat dilihat berikut ini :

**Tabel 3.47**
**Rekapitulasi skor tanggapan responden mengenai sistem Rotasi Jabatan dan sasaran kerja (SKP)**

| No | Kuesioner/indikator | Skor | Kriteria |
|---|---|---|---|
| A. | Merit System (X) | | |
| 1 | Berdasarkan landasan yang bersifat ilmiah | 4,04 | Tinggi |
| 2 | Berdasarkan landasan yang bersifat objektif | 3,87 | Tinggi |
| 3 | Berdasarkan landasan Prestasi kerja | 3,96 | Tinggi |
| 4 | Rotasi dapat Meningkatkan semangat dan disiplin | 4,37 | Sangat tinggi |
| | Rata-rata | 4,06 | |
| B. | *Seniority System* | | |
| 5 | Berdasarkan landasan masa kerja | 3,06 | cukup tinggi |
| 6 | Berdasarkan landasan tingkat usia | 3,04 | cukup tinggi |

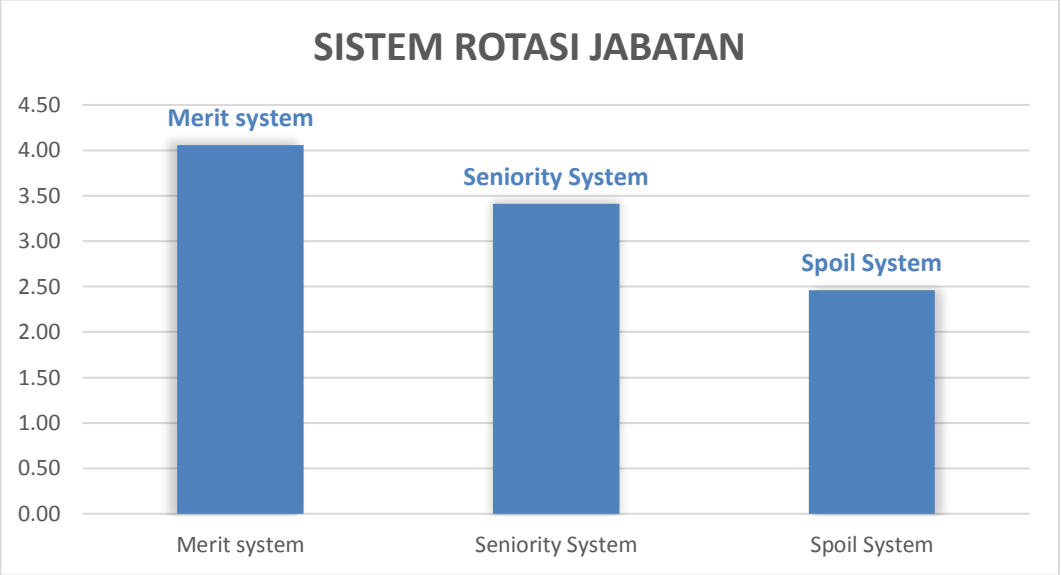
| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | Berdasarkan Pengalaman kerja | 3,60 | Tinggi |
| 8 | Berdasarkan pada senioritas | 3,96 | Tinggi |
| | Rata-rata | 3,41 | |
| C. | 3. Spoil System | | |
| 9 | Berdasarkan kekeluargaan | 2,40 | Rendah |
| 10 | Berdasarkan suka atau tidak suka | 2,40 | Rendah |
| 11 | Berdasarkan atas prinsip The Right Man on The Right | 2,27 | Rendah |
| 12 | Berdasarkan kepada norma atau standar | 2,81 | cukup tinggi |
| | Rata-rata | 2,48 | |
| C. | 4. Sasaran kerja (Y) | | |
| 13 | Meningkatkan kuantitas pekerjaan dan kecepatan | 4,29 | Sangat tinggi |
| 14 | Meningkatkan kualitas pekerjaan dan ketepatan tugas dan sasaran | 4,35 | Sangat tinggi |
| 15 | Meningkatkan efisien waktu ke penyelesaian pekerjaan | 4,29 | Sangat tinggi |
| 16 | Memberikan dampak pengendalian biaya | 4,38 | Sangat tinggi |
| 17 | Dapat mempengaruhi sasaran kerja pegawai kearah yang positif | 4,35 | Sangat tinggi |
| | Rata-rata | 4,33 | |

Sumber : data olahan hasil tanggapan responden

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas, sangat jelas pelaksanaan Kebijakan rotasi jabatan lebih mengarah kearah merit sistem terbukti skor rata-rata untuk variabel "Merit sistem" lebih tinggi yaitu : 4.06 / TINGGI.

untuk Rekapitulasi tanggapan responden tentang sasaran kerja, sangat jelas bahwa secara umum jawaban responden mengenai pelaksanaan rotasi jabatan memberikan dampak lebih baik pada kinerja dan sasaran kerja pegawai. terbukti skor rata-rata untuk variabel Y Sasaran kerja (SKP) : 4,33 / SANGAT TINGGI.

- ✓ Berikut di sajikan analisis teknikal dalam bentuk analisis grafik :




Sumber : data olahan Dengan Program Ms. Excel

Dari analisis grafik teknikal dapat kita lihat bahwa dasar pelaksanaan rotasi jabatan yang digunakan lebih dominan ke "Merit system". Untuk melihat apakah ada pengaruh pelaksanaan rotasi jabatan dengan dasar Merit system terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dapat kita lihat dengan proses uji T dengan software SPSS berikut ini.

**a. Analisis Pengaruh / Regresi (Uji T)**

Data ordinal yang sudah di transformasi ke interval selanjutnya diproses dan hasil dari analisis regresi uji t,di paparkan pada tabel-tabel sbb :

**a. Hasil Pertama**

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | variabelX | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100). |

a. Dependent Variable: variabelY

Hasil pertama pengolahan menggunakan software SPSS v23, menunjukan bahwa analisis data menggunakan metode stepwise dengan probabilitas sebesar 5% variabel X terhadap variabel Y.

**b. Hasil Kedua**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,464[a] | ,216 | ,200 | ,35932 |

a. Predictors: (Constant), variabelX
b. Dependent Variable: variabelY

Hasil kedua merupakan koefisen determinasi, dengan Adjust R Square sebesar 0,200. Artinya rotasi jabatan yang dilaksanakan sekarang berpengaruh sasaran kerja, bisa disimpulkan juga banyak dipengaruhi Faktor lainnya.

**c. Hasil Ketiga**

**Coefficients[a]**

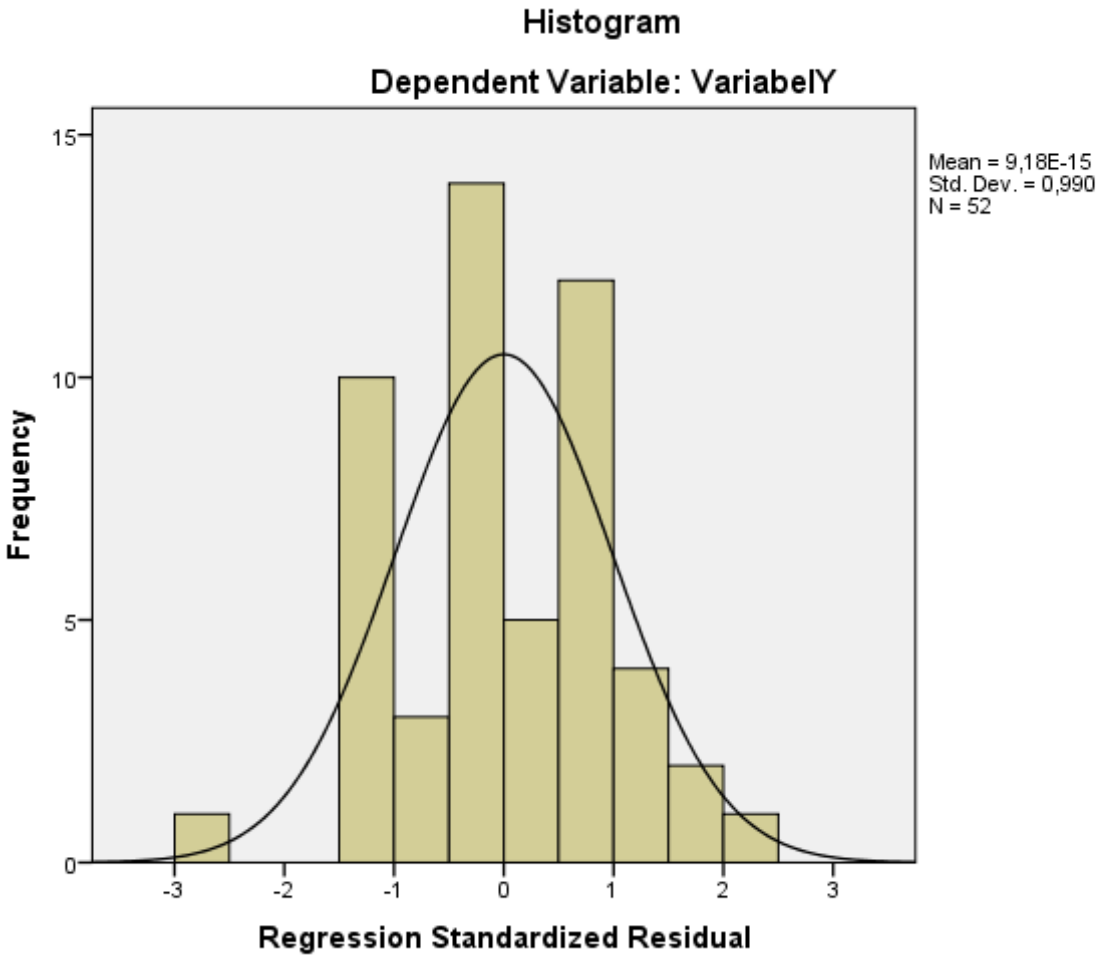
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,679 | ,367 | | 15,473 | ,000 |
| | variabelX | -,332 | ,090 | -,464 | -3,708 | ,001 |

a. Dependent Variable: variabelY

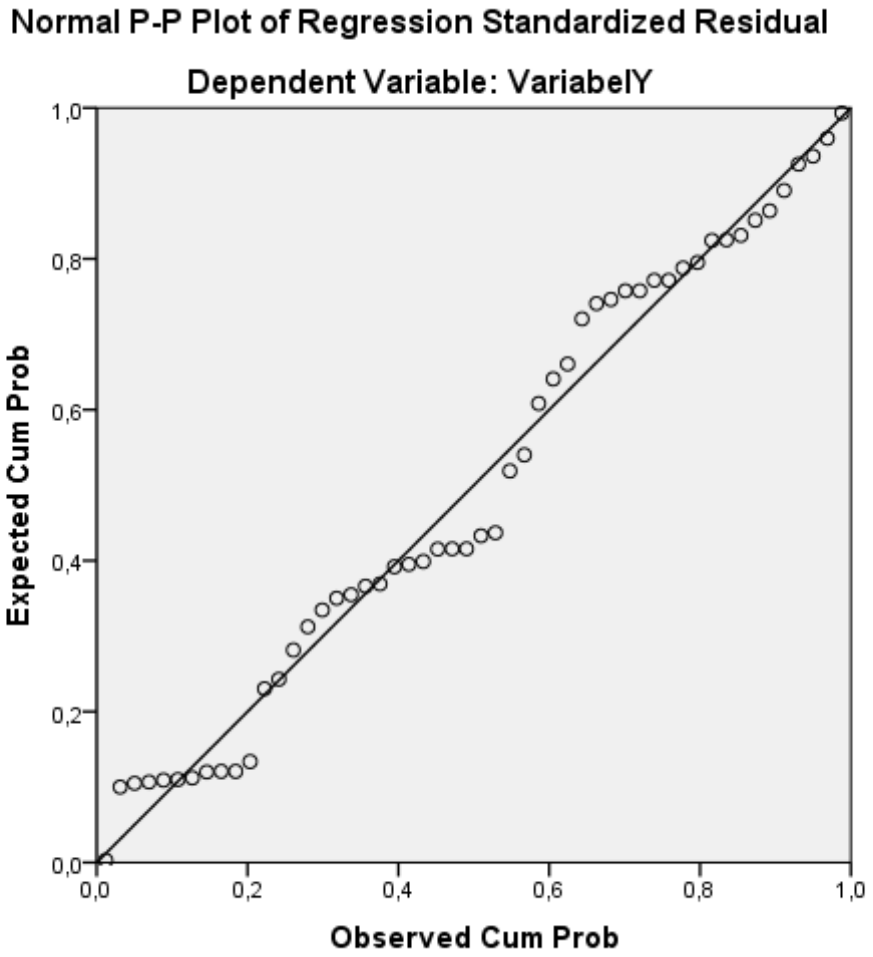
$H_0$ : Tidak ada pengaruh antara Rotasi jabatan dengan sasaran kerja pegawai.
$H_a$ : Ada pengaruh antara Rotasi jabatan terhadap sasaran kerja pegawai.
Hasil Ketiga menunjukan uji T atau uji parsial. Perhatikan nilai sig pada variabel X sebesar 0,001 karena sig < 0,05 berarti H0 ditolak, Ha diterima bisa disimpulkan Rotasi jabatan dengan dasar merit sistem (X) berpengaruh terhadap sasaran kerja pegawai (Y).

**d. Hasil keempat (Uji normalitas data)**

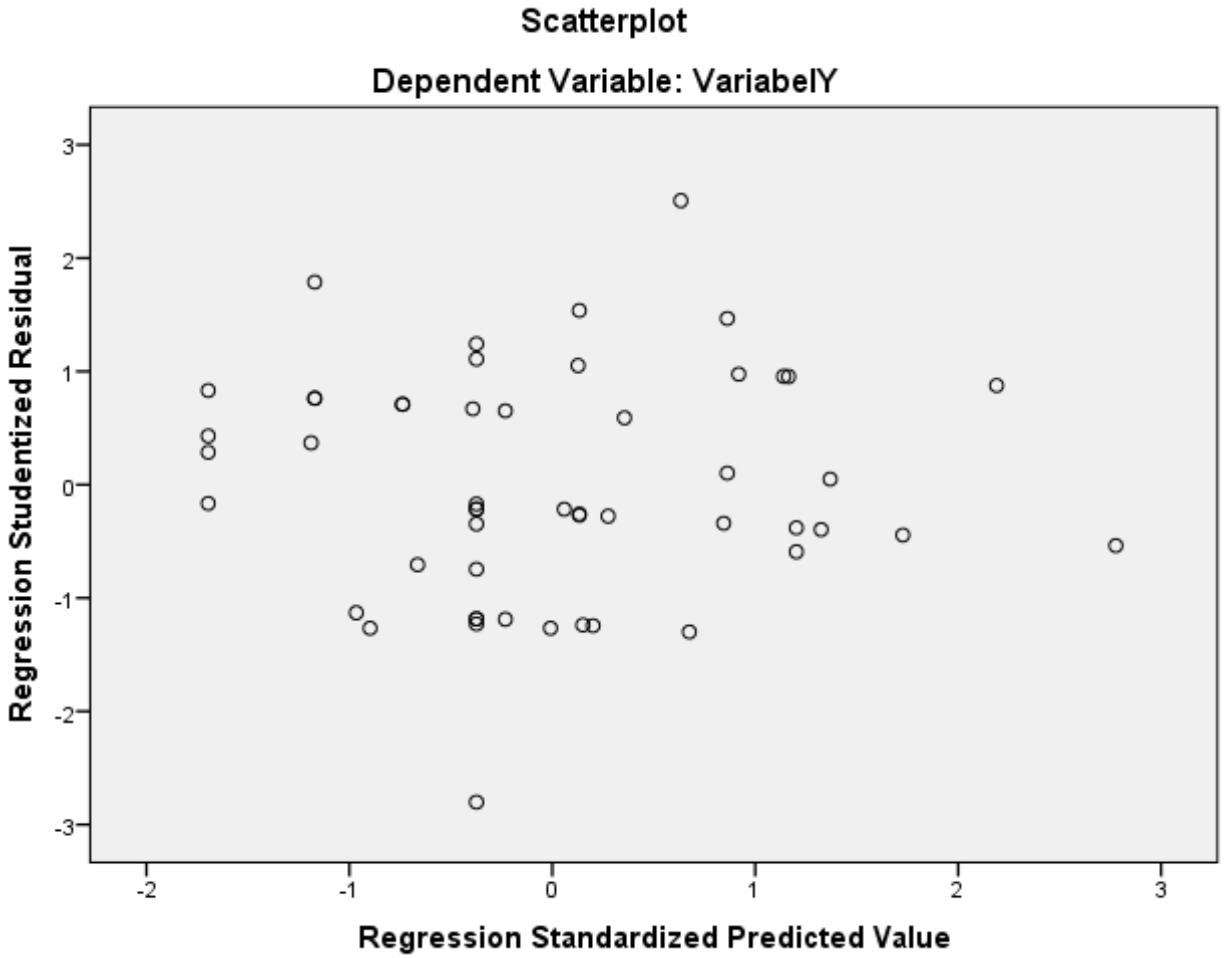
Pada Hasilke empat terdapat dua grafik yaitu, grafik histogram dan grafik normal P-plot. Kedua grafik ini menunjukan uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data telah berdistrubusi secara normal atau tidak dan layak menggunakan analisis regresi




Pada grafik berikut tampak bahwa titik-titik berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut artinya data telah berdistribusi secara normal.


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: VariabelY
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0

**e. Hasil ke lima (Uji Asumsi klasik)**




**Hasil ke lima merupakan uji asumsi klasik heteroskedasitas**. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada grafik terlihat titik titik tersebar secara tidak beraturan, artinya data telah bebas gejala heterokedasitas.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis tanggapan responden dan uji pengaruh yang menggunakan pendekatan kuantitatif dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

i. Dari hasil olah data karakteristik responden rata-rata :
   a. Tingkat umur responden di dominasi antara 21 thn sampat dengan 40 tahun 57%
   b. Tingkat pendidikan pegawai masih didominasi SMA 63,46%
   c. Tingkat gender di dominasi pria sebesar 57,69%
   d. Tingkat masa kerja diatas > 10 tahun 57,69%

ii. Hasil analisis dari Metode penelitian deskriptif dapat disimpulkan dasar pelaksanaan selama ini rotasi jabatan menggunakan merit system, dengan nilai rata-rata 4,06

iii. Dan hasil uji pengaruh dengan menggunakan pendekatan statistik infrehesia (Assosiatif) regresi uji t, membuktikan merit sytem berpengaruh terhadap sasaran kerja pegawai, dengan nilai sig pada variabel X sebesar 0,001, karena sig < 0,05berarti H0 ditolak, Ha diterima bisa disimpulkan Rotasi jabatan dengan dasar merit sistem (X) berpengaruh terhadap sasaran kerja pegawai (Y).

## VI. DAFTAR PUSTAKA


M. Manullang (2001:149).*Manejemen Personalia Yogyakarta*: gajah mada University Press.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmudi, 2005.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM YKPN

Mangkunegara. A.A Anwar Prabu, 2005 .*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, T. Hani, 1995. *Manajemen*. *Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.Jakarta: Bumi Aksara.

Kartini Kartono, 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Moeheriono, 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mardalisn , 2004. *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Profosal* : Jakarta Bumi Aksara.

Nawawi, 1998. *Manaejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta Gramedia.

Wursanto,2002.*Manajemen kepegawaian Jakarta Kanisius ,Bandung* : Alfabeta.

Siagian, 1996.*Manejemen Sumbr Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Gramedia. Uno Dan Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta Bumi Aksara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

http://cinusian.blogspot.com/2011/01/konsep-kinerja.html-

http://www.mediacpns.com/2011/potret-kinerja-pegawai-negeri-sipil- indonesia.html