



## Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor

Agustinus M. Lakalau

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

### Abstract

Received: 23 Agustus 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 7 September 2023

Employee performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing the tasks and responsibilities assigned to employees at the Housing, Settlement Areas and Land Office of Alor Regency. This study aims to determine the effect of work motivation, job rotation and job satisfaction on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted on civil servants at the Department of Housing, Settlement Areas and Land Affairs of Alor Regency as many as 42 people. Sampling was carried out using a saturated sample technique in which the entire population was sampled. Data collection was carried out using observation, interviews, questionnaires and documentation while data analysis techniques used descriptive statistics, research instrument tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests and linearity tests then to determine the effect of independent variables on the dependent variable used partial test and simultaneous test. The results showed that partially the work motivation variable had an effect on employee performance variables at the Housing, Settlement Areas and Land Offices of Alor Regency as evidenced by the significant value of the t-test variable work motivation of 0.046 less than the alpha value ( $0.046 < 0.05$ ). Partially, the work rotation variable has an effect on employee performance variables at the Housing, Settlement Areas and Land Offices of Alor Regency, as evidenced by the significant value of the t test for the work rotation variable of 0.026, which is less than the alpha value ( $0.026 < 0.05$ ). Partially, the job satisfaction variable has an effect on employee performance variables at the Housing, Settlement Areas and Land Offices of Alor Regency as evidenced by the significance value of the t-test variable work rotation of 0.034 which is less than the alpha value ( $0.034 < 0.05$ ). Simultaneously the variables of work motivation, job rotation and job satisfaction affect employee performance variables at the Department of Housing, Settlement Areas and Land Affairs of Alor Regency as evidenced by the significance value of the F test of 0.015, smaller than the alpha used ( $0.015 < 0.05$ ). The magnitude of the influence of work motivation, job rotation and job satisfaction variables on employee performance variables at the Housing, Settlement Areas and Land Office of Alor Regency is 0.237 or 23.7%.

**Keywords:** work motivation, job rotation, job satisfaction, employee performance

(\*) Corresponding Author: [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

**How to Cite:** Lakalau, A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 753-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8340952>

## PENDAHULUAN

Organisasi negara terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat melalui kerja yang efektif dan efisien. Semua ini dapat dicapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan di dalamnya, karena manusia adalah perancang, pembentuk dan pengawas sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan organisasi

dipengaruhi oleh hasil kerja pegawai (work performance) atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka memiliki kemampuan, energi dan kreativitas yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek kunci dari manajemen personalia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja staf.

Kinerja sebagai wujud perilaku kerja seorang pegawai dapat dilihat melalui prestasi kerja sesuai dengan perannya sebagai pegawai dalam organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi. Hasil pekerjaan yang baik dihasilkan dari staf yang baik dan profesional. Untuk meningkatkan kinerja, salah satu perhatian atasan atau manajer adalah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, Putri (2021) menyatakan dalam Setiawa bahwa dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan, usaha dan keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mengaktifkan, melatih dan mengarahkan perilaku untuk pelaksanaan tugas pekerjaan yang benar. Motivasi sangat erat kaitannya dengan sikap dan perilaku manusia. Sikap setiap individu mempengaruhi nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan kejadian baru yang secara kolektif dapat dipengaruhi dan diubah melalui perilaku. Menjaga motivasi kerja karyawan sangatlah penting, karena motivasi merupakan hal yang menjadi dasar setiap orang untuk bertindak dengan motivasi kerja yang tinggi dan melakukan sesuatu, karyawan lebih giat dalam bekerja.

Selain motivasi, siklus kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sofyandi Daryana (2020), rotasi pekerjaan adalah pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Rotasi pekerjaan berarti bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang biasanya tidak mereka lakukan. Karyawan dapat memulai tugas dan fungsi serta pekerjaan baru. Di sana, karyawan mulai mempelajari tugas dan fungsi baru serta bersiap menghadapi berbagai masalah dan kesulitan dalam pekerjaan yang berbeda dengan tugas pekerjaan sebelumnya. Rotasi pekerjaan mempromosikan peningkatan keterampilan dan perilaku karyawan lama dan sosialisasi dan induksi karyawan baru.

Karyawan dilatih dan diberi kesempatan untuk mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam sistem rotasi. Bagi karyawan yang menyukai tantangan dan ingin cepat mengembangkan karir, hal ini positif. Namun terdapat kendala yaitu tidak semua karyawan mau berpindah pekerjaan. Karyawan yang sudah nyaman dengan magang juga cenderung protes, namun tujuan rotasi pekerjaan adalah untuk mengurangi kebosanan, memberikan pekerjaan baru dan menambah keterampilan dan pengalaman karyawan, sehingga jika karyawan sedang berlibur atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan karyawan yang bersangkutan dapat dilakukan oleh karyawan lain.

Dinas Perumahan, Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Alor merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas menetapkan kebijakan perumahan, permukiman, dan pertanahan untuk memastikan tersedianya perumahan dan

kawasan permukiman yang layak guna memenuhi kebutuhan pokok. (air minum dan sanitasi) serta meningkatkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Alor. Selain itu, juga membangun sarana prasarana perkotaan (jalan lingkungan, drainase lingkungan) untuk meningkatkan kualitas kawasan pemukiman. Ada 98 orang yang bekerja di Badan Perumahan, Permukiman dan Pertanahan. Ada 42 pegawai tetap (PNS) dan 56 pegawai lainnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan, pemerintah dalam hal ini Kepala Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Alor memberikan perhatian kepada para pegawai dengan cara memotivasi pegawainya dalam cara yang berbeda. antara lain: memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhak, memberikan jabatan sesuai dengan profesinya, memberikan bonus/diskon jika ada dan merupakan hak karyawan. Namun pada praktiknya, karyawan menganggap hal tersebut kurang, karena masih ada karyawan yang bekerja di luar departemennya, bahkan penghargaan pun tidak diberikan kepada karyawan yang baik, disiplin dan loyal. pekerjaan mereka.

Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan belum pernah melakukan rotasi pekerjaan, ini terjadi karena Dinas belum menganggap rotasi kerja menjadi sesuatu yang perlu bagi pegawai. Karena pegawai yang bekerja di bidang kerja yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan hampir setiap saat berhubungan dengan masyarakat yang mana hal itu membuat pegawai tidak merasa jenuh dalam bekerja. Hal ini jugalah yang memicu pegawai merasakan tidak adanya kepuasan dalam bekerja karena langsung berhadapan dengan masyarakat yang kadang-kadang meminta lebih dari yang sudah diatur dalam memberikan pelayanan. Selain itu hasil kerja juga kurang mendapat apresiasi yang baik dari pimpinan. Banyak pegawai juga merasa kurang puas karena bekerja dengan rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja dan masih banyak lagi masalah yang membuat pegawai merasa kurang puas dalam bekerja. Kepuasan pegawai sangat penting karena hal tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi semakin puas pula pegawai tersebut.

Begitu juga sebaliknya semakin sedikit kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka semakin tidak puas pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul “ Analisis pengaruh motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan Kabupaten Alor”.

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Hasibuani (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu. Menurut Peny (2018), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai peluang seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah terpenuhi. . disepakati bersama.

Menurut Sinamo dalam Istiqomah et al., (2022) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi Pegawai agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi Pegawai agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Segoro, (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor eksternal yang berasal dari luar diri sendiri dan turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan prasyaratnya adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Hasibuan dalam Gorang et al., 2022). Sementara itu, Peny et al. (2023) dalam Siagia bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Indikator untuk mengukur motivasi menurut Hasibuan, (2019) :

1. Dorongan untuk mencapai tujuan  
Seseorang yang bermotivasi tinggi memiliki kebutuhan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang kemudian mempengaruhi tujuan bank atau lembaga tersebut.
2. Semangat kerja  
Moral adalah keadaan psikologis yang baik ketika kegairahan kerja menciptakan kesenangan yang mendorong usaha yang lebih baik dan lebih baik serta konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif  
Inisiatif diri didefinisikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan dengan kekuatan penuh tanpa dorongan orang lain atau atas kehendak bebas mereka sendiri
4. Rasa tanggung jawab  
Sikap individu karyawan dengan motivasi kerja yang baik harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan agar pekerjaan selesai tepat waktu

Menurut Hermawa et al., (2020), rotasi pekerjaan adalah peralihan rutin karyawan dari satu tugas kerja ke tugas kerja lainnya, yang tujuannya adalah untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi dengan mendiversifikasi aktivitas karyawan. Dalam karya Wahyudi, Istiqomah et al., (2022) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan pergantian pribadi yang tidak menyebabkan perubahan gaji atau pangkat dengan kelompok dengan tujuan menambah pengetahuan dan pengalaman serta menghindari kebosanan. Sementara itu, dalam Notoadmojo menurut Ismail (2022), rotasi pekerjaan adalah perpindahan jabatan struktural dan fungsional PNS dari satu jabatan tertentu ke jabatan lain yang ditetapkan dengan kebijakan wajib. Sementara itu, dalam konsep mutasi, istilah “variasi” memiliki arti yang lebih teknis, yaitu bagaimana mengatur mekanisme

mutasi pejabat dalam kerangka kebijakan rotasi. Rotasi memegang peranan penting dalam sistem SDM suatu organisasi

Menurut Hermawan et al., (2020), indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai acuan dalam siklus kerja, karena pengalaman seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut kurang berpengalaman, maka keterampilan karyawan tersebut akan diragukan pada pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Perbandingan lain ketika melakukan rotasi pekerjaan adalah dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan membuat perusahaan atau organisasi mencari cara untuk menghadapinya, salah satunya adalah rotasi pekerjaan.

3. Kebutuhan

Siklus kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan mencakup pekerjaan terbuka dari mana karyawan keluar secara tidak terduga, organisasi berhak merotasi karyawannya

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah salah satu poin terpenting, terlepas dari apakah rotasi pekerjaan sesuai atau tidak. Jika kinerja karyawan buruk, organisasi meragukan bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, dan karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat menurut karyawan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu poin utama, karena jika karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang baik, karyawan tersebut meragukan kemampuannya dalam tugas baru.

Menurut Wedadajat dan Helm (2022), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama karyawan, imbalan di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, yang menimbulkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Banguni Arfiono dan Hidayat (2022), kepuasan kerja adalah perasaan dan perilaku positif dan negatif terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang terhadap apa yang diharapkan dari bekerja dengan apa yang diperolehnya setelah bekerja. bekerja Ini mengacu pada situasi kerja, kerja sama antar karyawan, gaji dan faktor lainnya.

Menurut Hasibuan, (2019), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

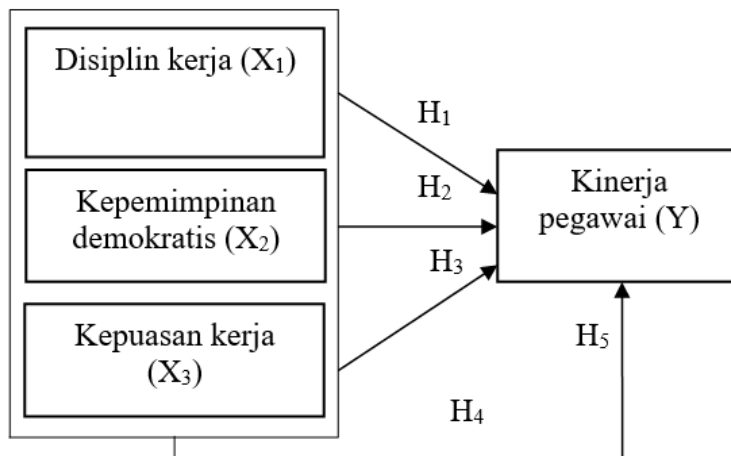
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi ( $N=n$ ) digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor yang berjumlah 42 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisita dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan.

Hipotesis penelitian adalah: (1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor (2) kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor (4) disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor (5) disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor sebesar 70-80%.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji validitas

#### a. Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**

**Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai**

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.520	0,300	Valid
2	0.592	0,300	Valid
3	0.552	0,300	Valid
4	0.482	0,300	Valid
5	0.541	0,300	Valid
6	0.521	0,300	Valid
7	0.657	0,300	Valid
8	0.570	0,300	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### b. Uji Validitas Variabel motivasi kerja ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**

**Hasil uji validitas variabel motivasi kerja**

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.534	0,300	Valid
2	0.524	0,300	Valid
3	0.593	0,300	Valid
4	0.524	0,300	Valid
5	0.564	0,300	Valid
6	0.522	0,300	Valid
7	0.622	0,300	Valid
8	0.616	0,300	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### c. Uji Validitas Variabel rotasi kerja ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel rotasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil uji validitas variabel rotasi kerja**

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.584	0,300	Valid
2	0.574	0,300	Valid
3	0.366	0,300	Valid
4	0.531	0,300	Valid
5	0.536	0,300	Valid
6	0.768	0,300	Valid
7	0.543	0,300	Valid
8	0.501	0,300	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja dalam kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Validitas Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja**

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0.489	0,300	Valid
2	0.631	0,300	Valid
3	0.656	0,300	Valid
4	0.611	0,300	Valid
5	0.392	0,300	Valid
6	0.550	0,300	Valid
7	0.689	0,300	Valid
8	0.568	0,300	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwasemua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Rangkuman hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Kesimpulan
Kinerja pegawai	0.676	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.693	0,600	Reliabel
Rotasi Kerja	0.674	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.712	0,600	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua variabel yakni kinerja pegawai, motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari atau sama dengan 0,600 sehingga semua variabel dapat digunakan untuk analisis

selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam Penulisan ini, uji asumsi klasik yang digunakan dalam uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil uji normalitas**

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	42	-.562	.365	-.028	.717
Valid N (listwise)	42				

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa rasio skewness dan rasio kurtosis dihitung sebagai berikut : Rasio skewness =  $-0,562/0,365 = -1,5397$  dan Rasio kurtosis =  $-0,028/0,717 = -0,0391$ . Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa rasio skewness maupun rasio kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 2. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil uji multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MotKer	.999	1.001
	RotKer	.867	1.153
	KepKer	.868	1.153

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Data dalam tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja (MotKer) sebesar 0,999, variabel rotasi kerja (RotKer) sebesar 0,867, dan variabel kepuasan kerja (KepKer) sebesar 0,868 dimana nilai tolerance masing-masing variabel ini lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF masing-masing variabel yakni variabel motivasi kerja (MotKer) sebesar 1,001, variabel rotasi kerja (RotKer) sebesar 1,153 dan variabel kepuasan kerja (KepKer) sebesar 1,153 dimana nilai VIF masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut terbebas dari multikolinearitas sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 3. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.497	5.848		1.966	.057
MotKer	.024	.084	.044	.291	.772
RotKer	.182	.085	.349	2.134	.139
KepKer	.119	.086	.227	1.387	.174

Sumber : Data primer diolah, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi kerja (MotKer) sebesar 0,772, variabel rotasi kerja (RotKer) sebesar 0,139 dan variabel kepuasan kerja (KepKer) sebesar 0,174 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4. Uji linearitas

Rangkuman hasil uji linearitas terhadap masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 9**  
**Rangkuman hasil uji linearitas**

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,065	Linier
Rorasi Kerja	0,894	Linier
Keouasan Kerja	0,084	Linier

Sumber : Data primer diolah, 2023

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* (sig) variabel motivasi kerja sebesar 0,065, variabel rotasi kerja sebesar 0,894 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,084 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### Analisis Lanjutan

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil uji regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.973	10.153		.096	.924
MotKer	.301	.146	.293	2.064	.046

	RotKe	.341	.148	.351	2.309	.026
r	KepK	.327	.149	.334	2.193	.034

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data dalam tabel 4.14 tersebut dapat dibentuk suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,973 + 0,293X_1 + 0,351X_2 + 0,334X_3$$

Persamaan regresi tersebut di atas mengandung makna :

1. Nilai konstanta sebesar 0,973 mengandung makna bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (MotKer), rotasi kerja (RotKer) dan kepuasan kerja (KepKer) tetap atau nol, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor sudah ada sebesar 0,973.
  2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,293 mengandung makna bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 29,3 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
  3. Koefisien regresi variabel rotasi kerja sebesar 0,351 mengandung makna bahwa apabila variabel rotasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 35,1 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
  4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,334 mengandung makna bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 33,4 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
1. Uji parsial atau uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yakni untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat yakni kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa ( $\alpha$ ), dengan ketentuan :

Hasil uji parsial atau uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil uji parsial atau uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.973	10.153		.096	.924
r MotKe	.301	.146	.293	2.064	.046
r RotKe	.341	.148	.351	2.309	.026
r KepKe	.327	.149	.334	2.193	.034

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berikut ini adalah pengujian untuk hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga.

a. Pengujian hipotesis pertama

Maksud dari pengujian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor, dengan hipotesis : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,046 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,046 < 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis pertama artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

b. Pengujian hipotesis kedua

Maksud dari pengujian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel rotasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor, dengan hipotesis : Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel rotasi kerja sebesar 0,026 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,026 < 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kedua artinya variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Maksud dari pengujian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor, dengan hipotesis : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel rotasi kerja sebesar 0,034 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,034 < 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis ketiga artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

2. Uji simultan atau uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat yakni pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa ( $\alpha$ ), dengan ketentuan :

Hasil uji simultan atau uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil uji simultan atau uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	54.559	3	18.186	3.933	.015 <sup>b</sup>

1	Residua	175.727	38	4.624		
	Total	230.286	41			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pengujian hipotesis keempat dilakukan sebagai berikut :

Hipotesis : motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,015, lebih kecil dari alfa yang digunakan ( $0,015 < 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis keempat artinya variabel motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

### 3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menuji hipotesis kelima yakni untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Apabila  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel bebas semakin berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 13**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 <sup>a</sup>	.237	.177	2.15044

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pengujian hipotesis kelima dilakukan sebagai berikut :

Hipotesis : Motivasi kerja, rotasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor sebesar 20% – 30%.

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,237 atau 23,7% sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis kelima artinya bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor diterangkan oleh variabel motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 23,7% sedangkan sisanya yakni sebesar 76,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi (sig) uji t sebesar 0,046 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.

2. Secara parsial variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupataen Alor. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi (sig) uji t sebesar 0,026 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
3. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupataen Alor. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi (sig) uji t sebesar 0,034 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
4. Secara simultanvariabel motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai padaDinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupataen Alor. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi (sig) uji t sebesar 0,015 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
5. Variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupataen Alor dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, rotasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 23,7%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>