

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO***INFLUENCE OF PROMOTION AND JOB ROTATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ENVIRONMENTAL DEPARTMENT OF MANADO CITY*

Oleh:

**Aprilia Mandagi<sup>1</sup>  
Lisbeth Mananeke<sup>2</sup>  
Rita Taroreh<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

e-mail:

[1mandagiiyha@gmail.com](mailto:1mandagiiyha@gmail.com)[2lisbethmananeke@gmail.com](mailto:2lisbethmananeke@gmail.com)[3rita.taroreh@yahoo.com](mailto:3rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak** : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert yang dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 orang (Pegawai tetap) dengan 55 orang pegawai yang menjadi sample. Hasil penelitian ini menunjukkan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, sehingga lebih ditingkatkan kinerja untuk mempertahankan kualitas dari suatu organisasi.

**Kata kunci:** Promosi jabatan, Rotasi pekerjaan, Kinerja pegawai

**Abstract** : Performance is the work that can be achieved by a person or group of people in an organization in accordance with the authority and responsibility of each in order to reach the effort to violate the law and in accordance with the moral and ethics. The purpose of this research is to know the influence of job promotion and job rotation on employee performance at the environment office of Manado city. This study uses questionnaires with scale measurement using Likert scale which is analyzed using validity test, reability and multiple linear regression analysis using SPSS. The population in this research is 63 people (permanent employees) with 55 employees who become sample. The results of this study show the promotion of job titles and job rotation both partially and simultaneously influence the performance of employees of the Office of the Environment Manado City, so more improved performance to maintain the quality of an organization.

**Keywords:** job promotion, job rotation, employee performance

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semakin ketatnya tingkat persaingan sumber daya manusia, baik dalam bisnis maupun dalam organisasi mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk tercapai tujuannya.

Dalam melakukan promosi jabatan, Dinas ini selalu melihat kinerja dari karyawannya dan promosi jabatan juga dilakukan dengan memberikan bonus berupa uang dan jabatan yang lebih tinggi sehingga menunjang kinerja karyawannya dan melakukan kerja dengan baik.

Penerapan rotasi pekerjaan dilakukan ketika dari atasan memberikan perintah, karena yang mempunyai kewenangan penuh adalah atasan dalam hal ini sesuai SK Walikota. Namun, dalam dinas ini rotasi dapat dilakukan hanya pada staf diunit kerja di bidang masing-masing dan kepala bidang yang berhak melakukannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian Instansi adalah promosi yang tepat dan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan.

Manusia mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda, sedangkan Instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan Instansi. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih dari satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dilain pihak. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti ini tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan secara berkala. Kinerja yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup belum sepenuhnya dikatakan berhasil karena masih ada saja program kerja yang tidak dilakukan secara efektif sehingga mendapatkan keluhan dari masyarakat Kota Manado sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui apakah rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## TINJAUAN PUSTAKA

### Promosi Jabatan

Menurut Mulia (2000:141) Promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab.

### Rotasi Pekerjaan

Menurut Robbins (2003) mendefinisikan rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya.

---

## Kinerja Pegawai

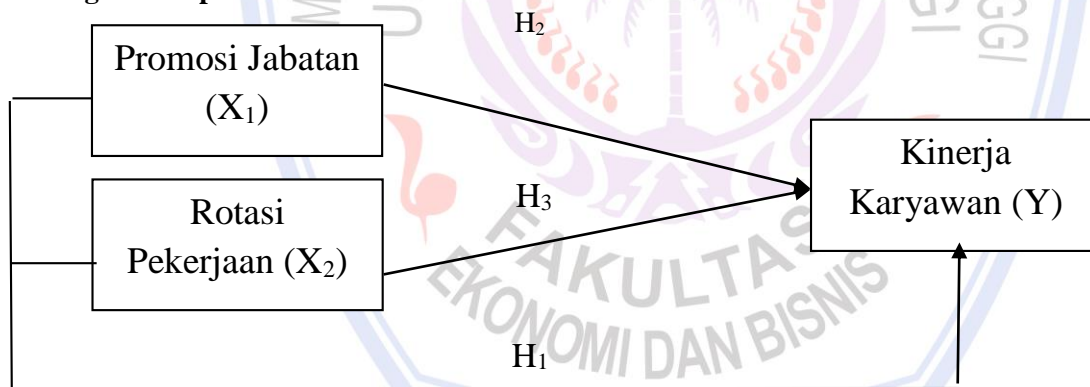
Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian Taufikur, Siti (2016) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 12,335 + 0.364X_1 + 0.296X_2 + 0.235X_3 + 0.05$ . Hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,883 ini berarti kontribusi variabel independen (rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Penelitian Ni Putu Oktavianti, I Gusti Salit Ketut Netra (2014) PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* adalah bisnis pariwisata yang bergerak dibidang akomodasi perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta Bali. Teknik analisis digunakan regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 76 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Koseptual



Gambar 1. Kerangka Koseptual

Hipotesis:

- H<sub>1</sub> : Diduga Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H<sub>2</sub> : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub> : Diduga Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Waktu penelitian diperkirakan selama 4 bulan yaitu Februari-Juli 2017 waktu untuk penyusunan proposal penelitian pengajuan penelitian dan penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado yang berjumlah 63 Orang. Sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 55 Orang.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. sumber data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 2. sumber data sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

### Metode Analisis

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Corrected item-total correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
Promosi jabatan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,680	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,006	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,008	Valid		Reliabel
	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Rotasi jabatan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,636	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,028	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,001	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,017	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	0,006	Valid		Reliabel
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,702	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,002	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	0,005	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,03 (Sugiono, 2009) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

## Analisis Hasil Penelitian

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Promosi Jabatan	.938	1.066
	Rotasi Pekejaan	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil dapat dilihat pada *output coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Promosi jabatan ( $X_1$ ) dan Rotasi jabatan ( $X_2$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 3. Tabel Hasil Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	7.150	4.422
1	Promosi Jabatan	.343	.150
	Rotasi Pekejaan	.331	.130

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, Persamaan regresi  $Y = 7.150 + 0,343 X_1 + 0.331 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Promosi jabatan ( $X_1$ ) dan Rotasi jabatan ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7.150 memberikan pengertian bahwa jika Promosi jabatan ( $X_1$ ) dan Rotasi jabatan ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja pegawai (Y) sebesar 7.150 satuan.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Promosi jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,343 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Promosi jabatan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,343 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Rotasi jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0.331 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Rotasi jabatan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.331 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 <sup>a</sup>	.230	.200	1.61314

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.479 artinya mempunyai hubungan sedang. Nilai R square adalah 0,230 atau 23,0% Artinya pengaruh semua variable bebas: Promosi jabatan (X<sub>1</sub>) dan Rotasi jabatan (X<sub>2</sub>) terhadap variable independent Kinerja pegawai adalah sebesar 23,0% dan sisanya sebesar 77,0% di pengaruhi variabel lain.

**Uji t (Secara Parsial)**

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Coefficients**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.150	4.422		1.617	.112
1	Promosi Jabatan	.343	.150	.287	2.282	.027
	Rotasi Pekejaan	.331	.130	.320	2.544	.014

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,207 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> ditolak dan menerima H<sub>0</sub> atau Promosi jabatan (X<sub>1</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Rotasi pekerjaan (X<sub>2</sub>) signifikansi p-value = 0,014 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> ditolak dan menerima H<sub>0</sub> atau Rotasi pekerjaan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

**Uji F (Secara Simultan)**

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah hipotesis F.

**Tabel 6. Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	40.394	2	20.197	7.762	.001 <sup>b</sup>
1	Residual	135.315	52	2.602		
	Total	175.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Rotasi Pekejaan, Promosi Jabatan

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

**Pembahasan****Pengaruh Promosi jabatan terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

**Pengaruh Rotasi pekerjaan terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Rotasi kerja berdasarkan alih tugas produktif merupakan kebijakan pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, dengan menempatkan seorang pegawai pada suatu tugas pekerjaan sesuai dengan kecakapannya

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan dan Rotasi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
2. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
3. Rotasi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat Promosi jabatan dan rotasi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Maka di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado harus memperhatikan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Promosi jabatan, Rotasi jabatan dan Kinerja pegawai
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Promosi jabatan dan Rotasi jabatan terhadap Kinerja pegawai Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education.
- Emir, dkk. 2015. Pengaruh budaya organisas, rotasi pekerjaan dan Komunikasi Terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Rumah sakit ibu dan anak. Aceh.
- Hidayat, Sholeh. 2013. Pengembangan Kurikulum Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Joni, Marihot. 2016. Pengaruh kedisiplinan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Dinas pendidikan. Batam.
- Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Supratman, 2012. Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BRI cabang Iskandar Muda. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Bandung.

