
ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ROTASI KERJA DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI UTARA

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB ROTATION AND HAPPINESS ON WORK PERFORMANCE AT THE CENTRAL STATISTICS AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Marine C. K. Palar¹

Olivia S. Nelwan²

Merinda H. C. Pandowo³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹ainpalar@gmail.com](mailto:ainpalar@gmail.com)

[²oliv.nelwan@gmail.com](mailto:oliv.nelwan@gmail.com)

merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, menggunakan metode pengambilan sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 75 pegawai. Dengan metode pengambilan data berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis program Software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kebahagiaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penting untuk terus meningkatkan kebahagiaan pegawai yakni dengan menciptakan lingkungan antar pegawai yang kondusif sehingga tercipta suasana saling mendukung & peduli yang menimbulkan perasaan positif, hal-hal ini secara langsung dapat meningkatkan kebahagiaan pegawai yang memengaruhi prestasi kerja pegawai yang ada.

Kata Kunci : budaya organisasi, rotasi kerja, kebahagiaan

Abstract: The aim of this research is to determine the influence of Organizational Culture, Job Rotation and Happiness on Employee Work Performance at the North Sulawesi Province Central Statistics Agency Office, using a saturated sampling method to obtain a sample of 75 employees. With a data collection method in the form of a questionnaire. The analytical method used is the multiple linear regression analysis method with the help of SPSS 26 Software program analysis tools. The results of this research partially show that Organizational Culture has a positive and significant effect on Job Performance, Job Rotation has a positive and significant effect on Work Performance, Happiness has a positive effect or no significant to Job Performance. It is important to continue to increase employee happiness, namely by creating a conducive environment between employees so that an atmosphere of mutual support & care is created which creates positive feelings. These things can directly increase employee happiness which influences the work performance of existing employees.

Keywords: organizational culture, job rotation, happiness

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi di seluruh dunia telah menyadari bahwa salah satu faktor utama yang secara signifikan berkontribusi pada mencapai keunggulan kompetitif adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan secara signifikan.

Prestasi pegawai menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia, Prestasi pegawai adalah pilar sentral yang langsung membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM)

dalam suatu organisasi. Prestasi pegawai memiliki dampak signifikan pada kualitas SDM organisasi secara keseluruhan. prestasi pegawai bukan hanya sekadar pencapaian individu, tetapi juga fondasi untuk membangun dan menjaga kualitas SDM di dalam organisasi. Sebuah organisasi yang memahami dan mengelola prestasi pegawai dengan baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan mampu bersaing di pasar. Prestasi pegawai yang konsisten menjadi kunci bagi keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi.

Variabel yang berhubungan dengan prestasi pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Hubungan antara budaya organisasi dan prestasi kerja pegawai adalah esensial dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, norma, dan keyakinan yang membentuk cara individu dan kelompok berinteraksi di dalam organisasi. budaya organisasi bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Organisasi yang mampu menyelaraskan budaya mereka dengan tujuan strategis dan memberdayakan karyawan akan mendukung pencapaian prestasi kerja yang optimal.

Dalam organisasi, selain budaya organisasi Rotasi Kerja juga merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai, Rotasi kerja, sebagai strategi manajemen sumber daya manusia, memiliki dampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Rotasi kerja melibatkan pergeseran atau perpindahan karyawan dari satu posisi atau tugas ke posisi atau tugas lain di dalam organisasi. Melalui rotasi kerja, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan adaptabilitas mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis yang mendukung prestasi kerja yang optimal. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus berkembang melalui pengalaman beragam, organisasi dapat memperoleh keuntungan dalam mencapai tujuan dan visi mereka

Kebahagiaan pegawai juga memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi. Tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kualitas kinerja mereka. Pegawai yang merasa bahagia cenderung lebih berdedikasi, termotivasi, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu, kebahagiaan juga berdampak positif pada hubungan antar pegawai, iklim kerja yang positif, dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam lingkup Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, peningkatan prestasi pegawai menjadi fokus perhatian yang sangat penting demi mencapai kesuksesan dan kinerja optimal dari instansi ini. Beberapa faktor yang telah diidentifikasi dan diduga memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi pegawai di lingkungan kerja BPS Provinsi Sulawesi Utara meliputi budaya organisasi, rotasi kerja, dan kebahagiaan

Fakta yang ada di Badan Pusat Statistik memiliki kinerja yang normal, arti normal disini adalah pegawai bisa saja melakukan penyimpangan atau penyelewengan kerja mengingat rata-rata pegawai Badan Pusat Statistik datang dari daerah yang berbeda yang tersebar diseluruh kawasan di Indonesia. Perbedaan kultur yang ada mengakibatkan adanya gesekan akibat kebiasaan-kebiasaan yang berbeda sesuai daerah. Melihat adanya gesekan akibat perbedaan yang ada, maka dari itu sangat perlu adanya pengawasan akibat budaya organisasi yang terbentuk dari berbagai macam latar belakang. Selain itu rotasi kerja juga mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai BPS Provinsi Sulut. Melihat rotasi kerja pegawai antar divisi yang berlaku sekarang tidak terlalu efektif dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang masih suka kembali kepada divisi asal sebelum dirotasi disela-sela jam kerja karena merasa kurang nyaman dan cenderung tidak bahagia ketika berada di divisi yang baru di rotasi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan Internal Dan Rotasi Kerja Terhadap Kebahagiaan Pegawai Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara"

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Prestasi Kerja
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien juga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan & masyarakat (Hasibuan, 2019).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah 2018)

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Sulaksono, 2019)

Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain (Mathis dan Jackson, 2011).

Kebahagiaan

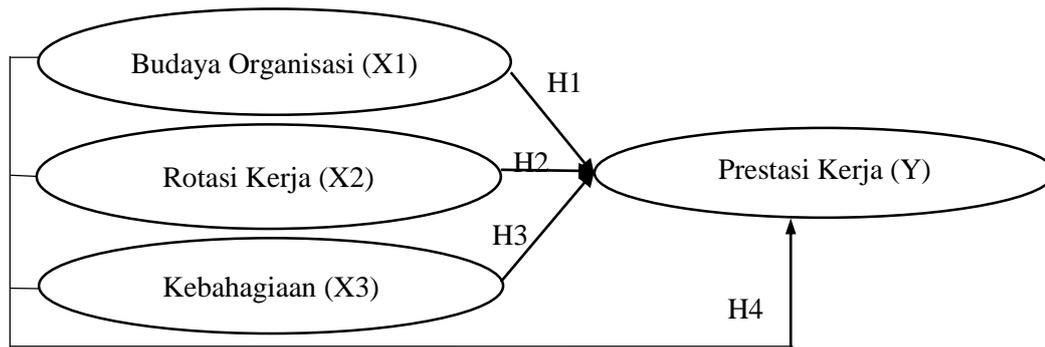
Kebahagiaan merupakan salah satu jenis emosi positif yang dapat dialami setiap individu baik laki-laki maupun perempuan (Julianto dkk, 2023)

Penelitian Terdahulu

Penelitian Bani (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada 65 orang responden yang ditetapkan secara sensus. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variable budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Penelitian Septiana (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti dengan penetapan sampel ialah karyawan yang pernah dirotasi dan dipromosikan oleh perusahaan yang berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru..

Penelitian Ningrum (2022) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kebahagiaan otentik dan kepemimpinan heroik terhadap prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menjelaskan data yang dikumpulkan untuk mengetahui besaran serta arah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 94 sampel dari anggota PERKESJA. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda melalui uji t dan uji f dengan bantuan software SPSS 26.00. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan otentik terhadap prestasi kerja ($t = 22.673$), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan heroik terhadap prestasi kerja ($t = 2.625$), (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kebahagiaan otentik dan kepemimpinan heroik terhadap prestasi kerja ($F = 256.309$) dengan kontribusi kedua variabel sebesar 84.9% terhadap prestasi kerja.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber : Olahan Data 2023***Hipotesis Penelitian**

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H2: Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H3: Kebahagiaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H4: Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dikarenakan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X1), Rotasi Kerja (X2), dan Kebahagiaan terhadap Prestasi kerja (Y). Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), metode sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan interview. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari objek penelitian berdasarkan kuisisioner yang diberikan dan wawancara yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pernyataan akan dijawab oleh responden & setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data instrumen yang valid dan reliabel. Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat pada analisis regresi berganda maka peneliti melakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang konsisten, memiliki sifat tidak bias dan memiliki ketepatan waktu.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalisasi berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan, berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2019), uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau bebas.

Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan Multiple Regression atau sering disebut dengan regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunya (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Rotasi Kerja

X₃ = Kebahagiaan

e = nilai error

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan antar variabel-variabel independen. Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komperhensif terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak, yang berarti suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
2. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima, yang berarti suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.

Uji T (Parsial)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubahan independen secara individual (parsial) terhadap perubahan dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Ho akan diterima jika nilai signifikansi >

dari 0,05. Sebaliknya, H_a akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil $< 0,05$.

2. H_a akan diterima jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sebaliknya, H_o akan iditerima jika nila $T_{hitung} < T_{tabel}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

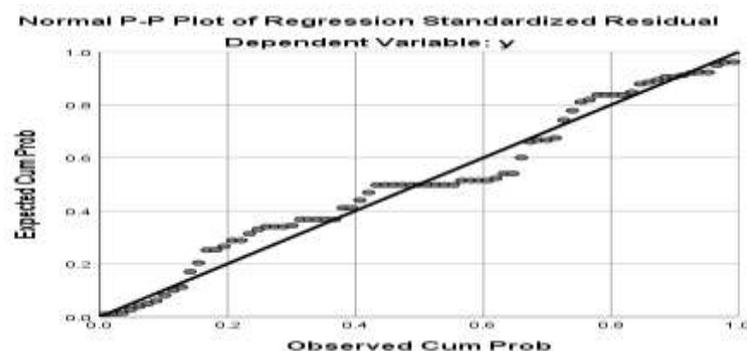
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,927	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Rotasi Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,981	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kebahagiaan (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,942	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,866	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,036	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 1 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probability dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig.) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) maka pernyataan kuesioner valid, dan jika lebih besar maka pernyataan kuesioner tidak valid. Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 maka diketahui bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel Y (.866), X_1 (.927), X_2 (.981) dan X_3 (.942) memiliki nilai diatas 0,6.

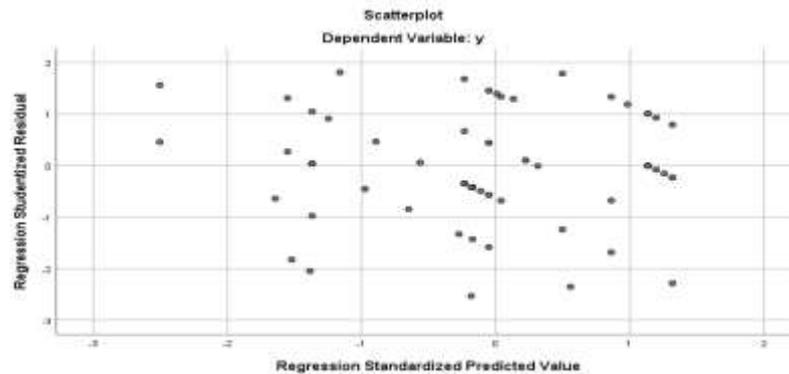
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Scatterplot Dependent Variable***Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)*

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	.846	1.182
Rotasi Kerja (X2)	.771	1.296
Kebahagiaan (X3)	.749	1.336

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Melihat pada Tabel 3, hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen yaitu X1 0.846, X2 0.771, X3 0.749. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu X1 1.182, X2 1.296, X3 1.336. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.795	1.386	
Budaya Organisasi (X1)	.333	.054	.499
Rotasi Kerja (X2)	.400	.067	.506
Kebahagiaan (X3)	.074	.075	.085

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.795 + 0.333 X1 + 0.400 X2 + 0.074 X3.$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 3.795 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan nilainya adalah 0 (nol), maka Prestasi Kerja adalah sebesar 3.795.
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.333 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Budaya Organisasi sementara Rotasi Kerja dan Profesionalisme diasumsikan tetap, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.333.
3. Koefisien regresi untuk variabel Rotasi Kerja adalah sebesar 0.400 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Rotasi Kerja sementara Budaya Organisasi dan Kebahagiaan diasumsikan sama, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.400.
4. Nilai koefisien regresi Kebahagiaan sebesar 0.074 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kebahagiaan sementara Budaya Organisasi dan Rotasi Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.074.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Korelasi @ dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.775 ^a	.601	.584	1.010	

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 5 diketahui bahwa Hasil koefisien determinasi atau R Square adalah 0,601 yang menunjukkan bahwa penempatan Kerja, Kode Etik dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara memiliki pengaruh sebesar 0.601 atau 60.1%

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.134	3	36.378	35.668	.000 ^b
	Residual	72.413	71	1.020		
	Total	181.547	74			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x2, x3

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh secara simultan dari variabel-variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 35.378 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang artinya Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	1.386		2.738	.008
	Budaya Organisasi (X1)	.333	.054	.499	6.120	.000
	Rotasi Kerja (X2)	.400	.067	.506	5.935	.000
	Kebahagiaan (X3)	.074	.075	.085	.985	.328

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS v.26 (2023)

Berdasarkan Tabel 6 diatas hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan seperti berikut :

1. Nilai t hitung untuk variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 6.120 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Nilai t hitung untuk variabel Kode Etik (X2) sebesar 5.935 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kode Etik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara
3. Nilai t hitung variabel Kebahagiaan (X3) sebesar 0.985 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0.328 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebahagiaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara..

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi F secara simultan dari variabel Budaya Organisasi (X1), Rotasi Kerja (X2) dan Kebahagiaan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.000 dimana nilai signifikansi < 0.05 , dan dengan nilai F hitung yaitu 35.668. Hal ini berarti koefisien variabel Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian H_4 diterima atau Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani (2021) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa proses budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas mendorong pegawai untuk berpikir di luar kotak dan mencoba pendekatan baru. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja melalui solusi yang lebih efisien dan inovatif. Dengan melihat hasil penelitian tersebut secara jelas Budaya Organisasi akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karena Rotasi Kerja membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta meningkatkan komunikasi antar pegawai. Rotasi yang dilakukan terhadap pegawai dapat meningkatkan peluang dan sumber daya untuk mencapai prestasi kerja. Dengan demikian, Rotasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karena dapat memengaruhi faktor-faktor yang berkaitan dengan Prestasi Kerja secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiana (2021) yang menemukan rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu menjamin prestasi kerja yang tinggi. Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu berhubungan dengan prestasi kerja yang baik, karena ada pegawai yang mungkin merasa bahagia dengan pekerjaan yang mudah atau rutin, tetapi tidak memberikan tantangan atau makna bagi dirinya. Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu mencerminkan prestasi kerja yang optimal, karena ada pegawai yang mungkin merasa bahagia dengan pekerjaan yang sesuai dengan passionnya, tetapi tidak mendapatkan gaji atau penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Ningrum (2022) yang menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelum maka dapat disimpulkan :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara terbukti dari nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Budaya Organisasi adalah faktor penting yang dapat memengaruhi prestasi kerja seseorang dalam sebuah organisasi.
2. Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai badan pusat statistic provinsi Sulawesi utara terbukti dari nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Rotasi Kerja adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi ke-monotonan suatu rutinitas yang dilakukan pegawai.
3. Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara dapat dilihat dari nilai signifikan $0,328 > 0,05$, Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu menjamin prestasi kerja yang tinggi, karena ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, bakat, minat, dan kepribadian karyawan.
4. Secara simultan Budaya Organisasi, Rotasi Kerja dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Instansi untuk terus meningkatkan kebahagiaan pegawai yakni dengan menciptakan lingkungan antar pegawai yang kondusif dan saling memiliki keterikatan sehingga tercipta suasana yang saling mendukung & peduli yang menimbulkan perasaan positif, hal-hal ini secara langsung dapat meningkatkan kebahagiaan pegawai yang memengaruhi prestasi kerja pegawai yang ada.
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan studi kasus yang sama ataupun berbeda dengan wilayah lain di luar wilayah peneliti ini serta dapat menambahkan variabel yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 66-78. <https://scholar-umkendari.ac.id/index.php/ilmasoshum/article/view/87/87>. Diakses pada 28 September 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Semarang: PT. Bumi Aksara
- Julianto, V., Cahayani, R. A., Sukmawati, S., & Aji, E. S. R. (2020). Hubungan Kebahagiaan, Sukacita Dan Depresi Terhadap Kesehatan Psikologis. *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 8, No. 1, 103-115. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/soshum/PI/article/view/2016>. Diakses pada 7 Agustus 2023
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Ningrum, R. E. (2022). Pengaruh Kebahagiaan Dan Kepemimpinan Heroik Terhadap Prestasi Kerja Para Perawat Di Himpunan Perawat Kesehatan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana Jakarta. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/management/article/view/881>. Diakses pada 28 Juli 2023
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia

Septiana, E. R. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/10923> Diakses pada 17 September 2023

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

