

ROTASI JABATAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TV KEPRI TANJUNGPINANG

Serik Komalasari¹, Muhammad Idris², Lia Suprihartini³
170461201058@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

Broadly speaking, this study aims to determine whether job rotation, work motivation and organizational climate affect work productivity among TV employees from the Riau Islands Tanjungpinang. The type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study was freelance daily workers (THL) at the Tanjungpinang Riau Islands TV office, 58 people in total. Data analysis was performed by quantitative methods. Data obtained through questionnaires and tested with SPSS statistics version 26. The results seen from the value (Adjusted R²) of 0.732 can be interpreted that job rotation, work motivation and organizational climate on work productivity in the Riau Islands TV Office is 73.2%. Based on the partial test, it appears that the variable job rotation and work motivation have a significant effect on labor productivity and that the organizational climate variable has no significant effect on labor productivity. While the simultaneous test of the sig probability value is $0.00 < 0.05$, which means that the variables job rotation, work motivation and organizational climate together have a significant effect on labor productivity at Tanjungpinang Riau Islands TV office.

Keywords: *work productivity, job rotation, work motivation and organizational climate*

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia berdampak pada persaingan dunia usaha di dunia kerja. Globalisasi berdampak signifikan pada perusahaan dan organisasi yang mendapatkan pangsa pasar sasaran, oleh karena itu perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar lapangan kerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja.

Produktivitas kerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai output, namun dalam peningkatan sumber daya manusia, hubungan kerjasama antar karyawan juga dapat dikembangkan secara konprehensif, oleh karena itu akan terciptanya iklim organisasi yang baik.

Dalam Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2012, Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan didirikan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyiaran TV lokal / TV pendidikan. 2002 tentang penyiaran. Pada tanggal 9 Juni 2015, Gubernur Kepulauan Riau Muhammad Sani (Muhammad Sani) menandatangani Peraturan Gubernur Kepulauan Riau (Nomor 4 Tahun 2015) dan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 28 Tahun 2016 oleh DPRD Provinsi Riau. Persetujuan untuk mengubah nama udara *Kepri Cyber School TV* menjadi **TV Kepri**.

Fenomena yang peneliti lihat pada waktu melaksanakan kegiatan magang, bahwa di TV kepri kondisi produktivitas kerja pada saat ini masih belum optimal, TV Kepri dapat lebih memaksimalkan produktivitas kerja dan keunggulan dinamis, yaitu produksi yang berkualitas dan sumber daya manusia yang profesional, dikarenakan pengaruh rotasi jabatan. Karyawan TV kepri akan cepat mengalami rotasi jabatan, Jika karyawan TV kepri memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi maka akan cepat mengalami rotasi pekerjaan, jika tidak maka harus bekerja lebih lama atau beberapa tahun sebelum dapat dipromosikan atau dipindahkan ke posisi lain sehingga merasa jenuh saat bekerja.

Selain masalah rotasi jabatan, motivasi kerja yang ada pada TV Kepri masih kurangnya dalam pemberian motivasi atau dorongan kepada karyawan yang membuat tidak produktivitas kerja karyawan dilingkungan kantor tersebut, sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan yang akhirnya menjadi menumpuk dan kualitas terhadap pekerjaan kurang motivasi sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Masalah iklim organisasi juga dapat digunakan untuk mengukur efisiensi kantor TV kepri terlihat dari kurangnya keterbukaan dalam komunikasi antar karyawan, Dukungan pekerjaan dan lebih mengutamakan kepentingan pribadi dalam suasana organisasi atau pengelompokan. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan, dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang terbuka antar karyawan, bahwa komunikasi yang efektif antar karyawan dapat mendorong hubungan kerja yang harmonis, namun karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan bersama.

Berdasarkan uraian diatas serta dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor TV kepri tanjungpinang dengan judul **“Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tv Kepri Tanjungpinang”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah Rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri?
3. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri?
4. Apakah Rotasi jabatan, motivasi kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri.
4. Untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan, motivasikerja, iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada TV kepri.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo dalam Noviani (2020 : 10) produktivitas mengacu pada rasio output barang dan jasa dibagi dengan input atau sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa tersebut. Seperti rasio lainnya, produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan output, mengurangi input, atau meningkatkan keduanya di waktu yang sama. Menurut Sutrisno (2011:211) ada 6 indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat Kerja.
4. Pengembangan Diri.
5. Mutu
6. Efisiensi

Rotasi Jabatan

Hariandja dan Marihot Tua Effendi (2017) mengatakan bahwa rotasi jabatan merupakan proses perpindahan pekerjaan secara horizontal dengan tujuan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan serta keahlian karyawan. Menurut Affandi (2016: 33) menjelaskan bahwa rotasi jabatan terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan dalam mengukur variabel tersebut :

1. Kemampuan Karyawan.
2. Pengetahuan Karyawan.
3. Kejenuhan Karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 133) ‘Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan’. Menurut George dan Jones dalam Lestari (2018 : 29) mengemukakan ada 3 indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Arah Prilaku.
2. Tingkat Usaha.
3. Tingkat Kegigihan.

Iklim Organisasi

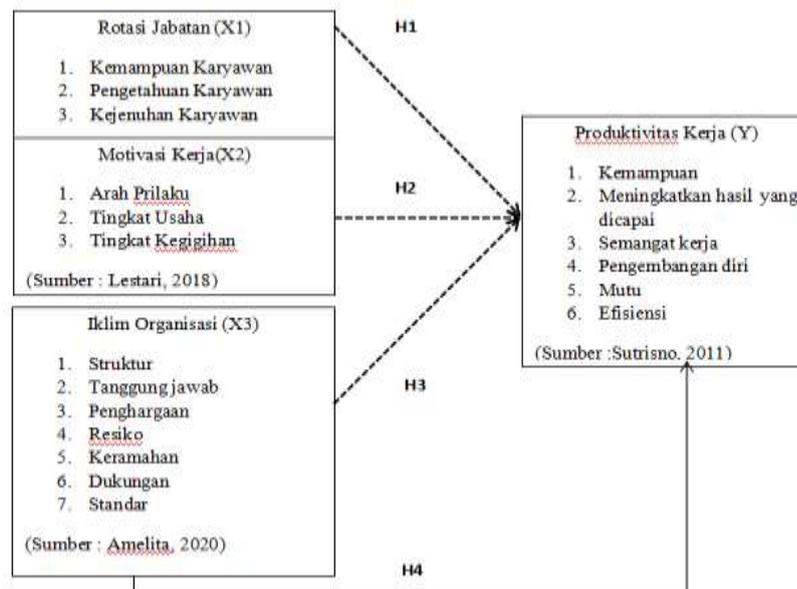
Menurut Wirawan dalam chandra (2018) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator iklim organisasi menurut Risnawati dalam Amelita (2020), yaitu:

1. Struktur.
2. Tanggung Jawab.
3. Penghargaan.
4. Resiko.

5. Keramahan.
6. Dukungan.
7. Standar.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen (bebas) yang digunakan yaitu rotasi jabatan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen (terikat) yang digunakan yaitu produktivitas kerja (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat selengkapnya pada gambar dibawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Diduga Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H3 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
- H4 : Diduga Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data diperoleh dianalisis dengan uji statistik untuk membantu analisis data kegiatan perhitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistik package social Sciences*) versi 26. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta yang bersumber dari TV Kepri Tanjungpinang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagai objek penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan TV Kepri yang berjumlah sebanyak 89 orang dimana PNS dengan jumlah 11, PTT 20 dan THL 58 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel pada penelitian ini *non probability sampling* adalah sampel jenuh yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan TV Kepri yang berjumlah 58 orang Tenaga Harian Lepas (THL).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Statistics

		PRODUKTIVITAS KERJA	ROTASI JABATAN	MOTIVASI KERJA	IKLIM ORGANISASI
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		39,91	31,12	40,21	32,09
Std. Deviation		3,840	2,044	2,984	2,020
Minimum		31	25	35	27
Maximum		45	35	45	35

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

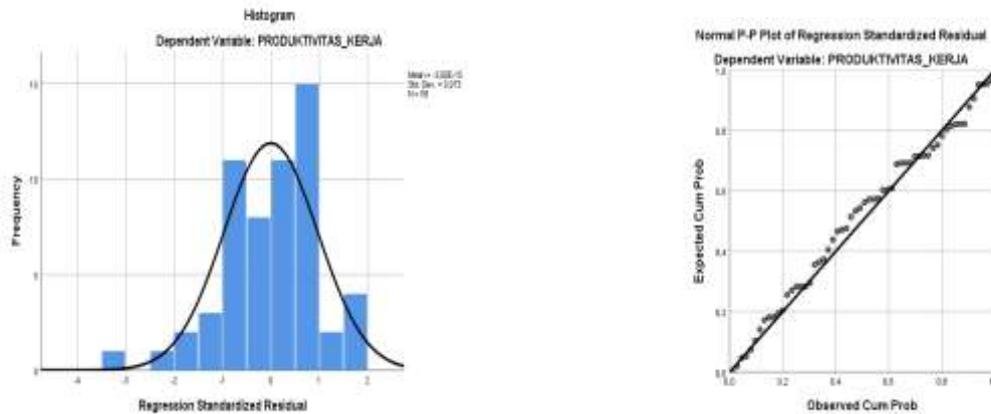
Berdasarkan Tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel produktivitas kerja yang disingkat "PK", jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata total jawaban 39,91. Dan standar deviasi 3,840. Variabel rotasi jabatan yang disingkat "RJ", jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 31,12 dan standar deviasi 2.044. Variabel motivasi kerja yang disingkat "MK", jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata jawaban 40,21 dan standar deviasi 2,984. Variabel iklim Organisasi yang disingkat "IO", jawaban minimum responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 32,09 dan standar deviasi 2,020.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Sedangkan uji

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2586 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variable rotasi jabatan, motivasi kerja, iklim organisasi dan produktivitas kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 & 3

Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar 2 & 3 menunjukkan dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 2 & 3 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain analisis grafik diatas, penelitian ini juga menggunakan uji statistic yaitu non-parametik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dalam melakukan uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,93632986
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,068
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah >0.05 yaitu nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,072 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolonieritas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11,513	4,803		-2,397	,020		
	ROTASI JABATAN	,618	,155	,329	3,984	,000	,690	1,449
	MOTIVASI KERJA	,856	,142	,665	6,038	,000	,388	2,578
	IKLIM ORGANISASI	-,070	,197	-,037	-,353	,726	,437	2,291

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai *VIF* juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual ataupun pengamatan ke pengamatan yang lain. Prasyarat dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,889	2,940		,302	,763		
	ROTASI JABATAN	,105	,095	,178	1,102	,276	,690	1,449
	MOTIVASI KERJA	-,068	,087	-,169	-,784	,436	,388	2,578
	IKLIM ORGANISASI	,003	,121	,005	,025	,980	,437	2,291

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisita, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja berdasarkan masukan variabel independen rotasi jabatan , motivasi kerja , dan iklim organisasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden terhadap dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,513	4,803		-2,397	,020
	ROTASI JABATAN	,618	,155	,329	3,984	,000
	MOTIVASI KERJA	,856	,142	,665	6,038	,000
	IKLIM ORGANISASI	-,070	,197	-,037	-,353	,726

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

$$(Y) = -11,513 + 0,618 (X1) + 0,856 (X2) + 0,070(X3) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Apabila Variabel lain bernilai konstan, maka nilai produktivitas kerja akan berubah sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu -11,513
2. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai produktivitas kerja akan berubah sebesar 0,618 setiap satu satuan Rotasi Jabatan
3. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai produktivitas kerja akan berubah sebesar 0,856 setiap satu satuan Motivasi kerja
4. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai produktivitas kerja akan berubah sebesar 0,070 setiap satu satuan Iklm Organisasi

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,513	4,803		-2,397	,020
	ROTASI JABATAN	,618	,155	,329	3,984	,000
	MOTIVASI KERJA	,856	,142	,665	6,038	,000
	IKLIM ORGANISASI	-,070	,197	-,037	-,353	,726

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel rotasi jabatan (Hipotesis 1)

Diperoleh nilai t_{hitung} rotasi jabatan dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 3,984. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,673$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga produktivitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

2) Variabel motivasi kerja (Hipotesis 2)

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk Motivasi dengan nilai sig 0,000 dan nilai t hitung 6,038. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, didapat bahwa t hitung t tabel ($6,038 > 1,673$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

3) Variabel iklim organisasi (Hipotesis 3)

Variabel Iklim Organisasi dengan nilai sig 0,726 dan nilai t hitung 0,353. Ini berarti nilai sig lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, didapat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,353 < 1,673$). Maka dalam hal ini H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan
Tabel 4.24
Uji statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626,855	3	208,952	52,797	,000 ^b
	Residual	213,714	54	3,958		
	Total	840,569	57			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, ROTASI_JABATAN, MOTIVASI_KERJA

(Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai F hitung 52,797 Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0,05, df=2,78$), didapat F_{hitung} 52,797 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 52,797 ($52,797 > 2,78$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja,

Uji Koefisien Deteriminasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,732	1,989

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORGANISASI, ROTASI_JABATAN, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka R disebut koefisien kolerasi antara variabel Produktivitas Kerja, Motivasi kerja, dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja adalah 0,746. Ini artinya hubungan antara variabel Rotasi jabatan, motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja adalah kuat (signifikan) sebesar 0,746%. *Adjusted R²* dalam penelitian ini adalah 0,732 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,2% Produktivitas karyawan Kantor TV Kepri dipengaruhi oleh rotasi jabatan, motivasi kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 26,88% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti : Penurunan Kinerja Karena Tingkat Semangat Kerja, Pengembangan Karir, Keamanan dan Perlindungan dalam bekerja, Disiplin Kerja yang keras, Lingkungan atau sarana kerja yang baik, Upah yang baik, Etos Kerja, Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja

rotasi jabatan dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 3,984. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,673$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga rotasi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Hal ini dapat dijelaskan bahwa rotasi jabatan pada Kantor TV Kepri sehingga berdampak terhadap pengaruhnya rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa rotasi jabatan yang telah tercipta memberikan kepercayaan dan kemampuan serta pengetahuan juga keahlian dalam bekerja terhadap karyawan untuk dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja yang sudah dijalankan dengan secara optimal. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja dapat meningkatkan hasil yang dicapai dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor TV Kepri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jain (2017) pada Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur membuktikan bahwa variabel rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Produktivitas Kerja

dimana variabel motivasi kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 6,038. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,038 > 1,673$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pada Kantor TV Kepri telah diterapkan secara maksimal sehingga berdampak terhadap pengaruhnya rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dan tingkat usaha serta kegigihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berkonsentrasi dalam bekerja agar mencapai target hasil kerja yang baik, adanya motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor TV Kepri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiane (2019)

pada PT. Indonusa Telemedia Palembang membuktikan penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Indonusa Telemedia Palembang.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

dimana variabel iklim organisasi dengan nilai sig 0,726 dan nilai t_{hitung} 0,353. Ini berarti nilai sig lebih besar dari taraf signifikan 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,353 < 1,673$). Maka dalam hal ini H_3 ditolak dan H_0 diterima, sehingga iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Hal ini dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi saat ini pada kantor TV Kepri belum optimal. sehingga berdampak terhadap tidak berpengaruhnya iklim organisasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh karena pada dasarnya menjadi sampel ialah tenaga harian lepas, karyawan kurang mendapatkan dukungan saat bekerja dilapangan, kurangnya dukungan yang diberikan maka pekerjaan menjadi jenuh, bosan, mengeluh dan merasakan berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, kondisi bekerja dilapangan yang diberikan dari atasan bukan hal yang kecil dan mudah tetapi akan menerima resiko terhadap apa yang telah dikerjakan, karena kurangnya sikap ramah terhadap karyawan dan orang lain disekitar lingkungan bekerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dukungan yang diberikan dari semua pihak diharapkan dapat memberikan loyalitas kerja yang baik dan tetap memperhatikan produktivitas kerja walaupun iklim organisasi tidak baik maupun baik, artinya tenaga harian lepas harus produktif saat melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor TV Kepri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurliana, L (2019) Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Cihalarang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Rotasi Jabatan , Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan TV Kepri Tanjungpinang

bahwasanya nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} 52,797. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} 52,797 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,78 ($52,797 > 2,78$) didapat F_{hitung} 52,797 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,78. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja, rotasi jabatan, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja .

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Maka dapat disimpulkan bahwa Rotasi Jabatan yang telah tercipta memberikan kepercayaan dan kemampuan serta pengetahuan juga keahlian dalam bekerja dapat meningkatkan pencapaian organisasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab

- dan tingkat usaha serta kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berkonsentrasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik bagi instansi dan karyawan.
3. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam penelitian mendapati karyawan TV Kepri kurangnya pemberian dukungan saat melaksanakan pekerjaan. Akibatnya karyawan menjadi jenuh, bosan, mengeluh dan merasakan berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Jadi semakin banyak yang memberikan *support* maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai maka produktivitas kerja akan meningkat.
 4. Rotasi jabatan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kantor TV Kepri. Maka semakin tinggi rotasi jabatan, motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada variabel rotasi jabatan “Rotasi jabatan yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja “, Artinya disini masih terdapat adanya karyawan yang belum diperhatikan sehingga merasa jenuh saat bekerja. Diharapkan pada pimpinan sebaiknya melakukan penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kejenuhan karyawan serta pengetahuan karyawan tenaga harian lepas dan juga memperhatikan kebutuhan kerja karyawan, agar produktivitas kerja yang diharapkan oleh instansi dapat tercapai secara optimal.
2. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada variabel motivasi kerja “ saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai”, Artinya disini masih terdapat adanya karyawan kurangnya tingkat usaha dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berkonsentrasi. Diharapkan pada pimpinan TV Kepri dapat memberi motivasi karyawan agar tingkat usaha dalam melaksanakan tugas terus bersemangat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada kantor TV Kepri.
3. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada variabel iklim organisasi “ saya membutuhkan dukungan dari semua karyawan yang ada dikantor TV Kepri dalam mengerjakan tugas”, Artinya disini masih terdapat kurangnya pemberian dukungan saat bekerja, karena pekerjaan yang diberikan bukan hal yang kecil dan mudah tetapi akan menerima resiko. Diharapkan pada pimpinan TV Kepri agar memperhatikan kesejahteraan karyawan tenaga harian lepas, memberikan dukungan dan penghargaan sebagai yang berprestasi atau yang sudah mendedikasikan sumber daya yang dimilikinya untuk instansi, sehingga dapat mendorong komitmen yang lebih tinggi dan dapat membuat karyawan tenaga harian lepas bertahan diinstansi tersebut sehingga begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Diharapkan karyawan tenaga harian lepas pada pihak TV Kepri untuk dapat meningkatkan rotasi jabatan, motivasi kerja dan iklim organisasi dengan arah perilaku, tingkat usaha, mutu dan pengembangan diri dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, serta menanamkan komitmen tinggi dalam diri agar bisa meningkatkan produktivitas kerja.

5. Bagi penelitian selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan rotasi jabatan, motivasi kerja, iklim organisasi terhadap produktivitas kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel penelitian yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. (2016). *“Concept and Indicator Human resources Managemen For managemen research.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Amelita, B. S.(2020). Rotasi Jabatan, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kleas II TanjungPinang.
- Ariani, D., S, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268 – 279.
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta*, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diharmoni hotel batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171 -179.
- Jain, M. (2017). Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia* ,6(3), 47 – 55.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A.(2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*,3(1), 106-117
- Lestari, A. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang.

- Musbandi, A. (2017). Pengaruh iklim Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kabupaten Sambas. *jurnal pendidikan dan pembalejaran khatulistiwa*, 6(6).
- Noviani, R. D. (2020). Pengalaman Kerja, komitmen Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
- Nurafendi. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Biro Perekonomian Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Nurazian, S. (2020). Pengaruh Efektivitas, Motivasi, Pelatihan Entrepreneurship Dan Pengalaman Usaha Terhadap Pendapatan Usaha Penjahit di Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Sulupadang, H.R., Lopian, S.J., & Kojo, C. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1)
- Sumajouw, D. V., Adolfina, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. PLN(Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3448-34457.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-1424
- Wirawan, 2015 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta : Salemba Empat.
- Zulfah, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping.