

## **ROTASI JABATAN, BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II TANJUNGPINANG**

Bella Susanti Amelita, Nurhasanah Suwardi, Muhammad Idris DM

Email : [bellaamelita@gmail.com](mailto:bellaamelita@gmail.com)

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

### **Abstract**

*In general, this study aims to determine whether there is an effect of job rotation, workload and organizational climate on employee work productivity at the Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Class II Tanjungpinang Office. This type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study were civil servants (PNS) at the Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Class II Tanjungpinang Office, amounting to 65 people. Data analysis was performed using quantitative methods. Data obtained through questionnaires and tested using SPSS statistical version 26. The results of the study seen from the value (Adjusted R<sup>2</sup>) of 0.539 can be interpreted that the effect of job rotation, workload and organizational climate on employee work productivity at the Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Class II Tanjungpinang Office is 53,9%. Based on the partial test proves that the variable job rotation, workload and organizational climate has a significant influence on employee work productivity. While the simultaneous test of the probability value of sig is 0.00 < 0.05, which means that together with variable job rotation, workload and organizational climate significantly effect the work productivity of employees at the Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Class II Tanjungpinang Office.*

**Keywords:** *Job Rotation, Workload, Organizational Climate and Work Productivity*

### **I. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu instansi. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi instansi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan di semua instansi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai.

Sebuah instansi selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat bekerja dengan menghasilkan produktivitas yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai adalah aset bagi semua instansi, jika instansi tersebut tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka instansi tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Dengan kata lain, keberhasilan dan kegagalan suatu instansi tergantung oleh kualitas para pegawainya.

Dalam Peraturan Menteri Nomor 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan dijelaskan bahwa keamanan dan keselamatan pelayaran di Perairan serta kepelabuhanan merupakan tugas dan fungsi pemerintahan di pelabuhan yaitu Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Melihat pentingnya tugas Syahbandar disuatu pelabuhan untuk menunjang tertibnya administrasi pelayaran dan keselamatan pelayaran, maka tugas tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kecakapan dibidang laut. Terkait dengan

hal ini, penempatan bagian pegawai yang tepat atau rotasi jabatan yang benar, beban kerja yang sesuai serta iklim organisasi di kantor Syahbandar harus terbuka agar tercipta kenyamanan saat bekerja dan hal ini sangat berpengaruh pada Produktivitas tenaga kerja dalam sebuah instansi.

Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian, permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja di Kantor Syahbandar dapat dilihat dari variabel rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi. Para pegawai di Kantor Syahbandar akan lebih cepat mengalami rotasi jabatan jika memiliki latar belakang pendidikan yang melebihi standar pendidikan para pegawai pada Kantor Syahbandar. Jika tidak melalui jalur pendidikan untuk naik jabatan, maka para pegawai harus bekerja selama beberapa tahun untuk naik jabatan. Selain itu, pegawai Syahbandar terkadang mengalami kejenuhan dikarenakan bekerja dalam bidang yang sama hampir setiap harinya, rotasi jabatan juga dilakukan agar mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

Selain masalah rotasi jabatan, beban kerja yang ada pada Kantor Syahbandar juga harus lebih diperhatikan lagi, sehingga para pegawai terhindar dari beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Pegawai pada Kantor Syahbandar memiliki beban kerja tersendiri, pegawai Syahbandar harus siap siaga 24 jam dalam menjalankan tugasnya. Walaupun masuk pukul 8 pagi dan pulang pukul 4 sore, tetapi pegawai Syahbandar harus tetap siaga 24 jam jika kantor membutuhkan para pegawai dan kantor Syahbandar juga mempunyai *shift* kerja bagi para pegawai. Dengan adanya shift kerja pada Kantor Syahbandar bertujuan untuk mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas pegawai.

Masalah iklim organisasi juga bisa dijadikan tolak ukur terhadap produktivitas kerja pada Kantor Syahbandar. Iklim organisasi di Kantor Syahbandar sudah baik, tetapi Kantor Syahbandar masih ingin terus meningkatkan iklim tersebut, maka dari itu Kantor Syahbandar sering mengadakan *morning briefing*, *coffee morning*, dan *family gathering* untuk menyamakan persepsi para pegawai dan hal ini juga bisa menambah solidaritas dari para pegawai Syahbandar.

Dari uraian diatas, diketahui adanya indikasi dari variabel-variabel produktivitas kerja, rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“Rotasi Jabatan, Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang
- 2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang
- 3) Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang
- 4) Apakah Rotasi Jabatan, Beban Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang

## 1.3 Kajian Pustaka

### A. Produktivitas Kerja

Menurut Tjutju Yuniarsih & Suwanto dalam Rismayadi (2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative singkat. Menurut Simamora dalam Syaputra (2017) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Tingkat kesalahan
- 5) Tingkat absensi

## **B. Rotasi Jabatan**

Menurut Hasibuan dalam Hakim & Cahyani (2014) rotasi jabatan adalah suatu perubahan posisi/jabatan yang dilakukan secara *horizontal/ vertical* di dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2016:33) adapun indikator dalam rotasi jabatan adalah:

- 1) Kemampuan Karyawan
  - a. Kesungguhan
  - b. Ketepatan waktu
- 2) Pengetahuan Karyawan
  - a. Pengalaman
  - b. Proses belajar
- 3) Kejenuhan Karyawan
  - a. Kecemasan emosi
  - b. Depresi
  - c. Bosan

## **C. Beban Kerja**

Menurut Sunarso dalam Rolos dkk, (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra dalam Setiawan (2016) indikator beban kerja antara lain :

- 1) Target Yang Harus Dicapai
- 2) Kondisi Pekerjaan
- 3) Standar Pekerjaan

## **D. Iklim Organisasi**

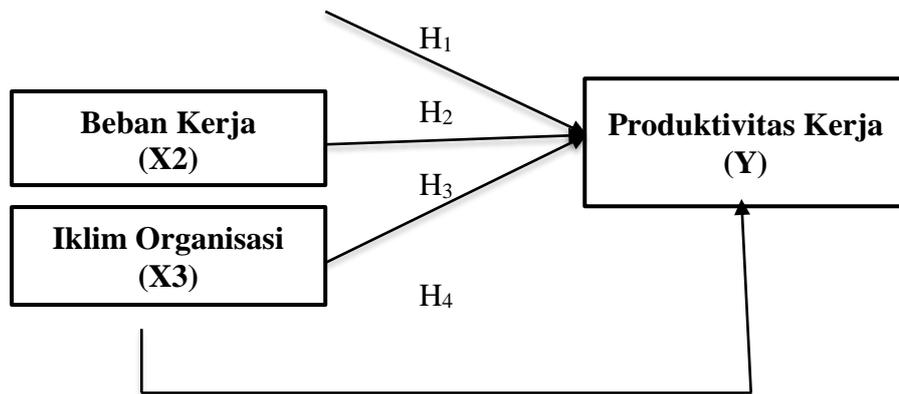
Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Kustrianingsih dkk, (2016) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Indikator iklim organisasi menurut Risnawati (2017) :

- 1) Struktur
- 2) Tanggung jawab
- 3) Penghargaan
- 4) Resiko
- 5) Keramahan
- 6) Dukungan
- 7) Standar

### **1.4 Kerangka Pemikiran**

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

Rotasi Jabatan  
( $X_1$ )



(Sumber : Ghozali 2016)

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 1.5 Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja  
 H<sub>2</sub> : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja  
 H<sub>3</sub> : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja  
 H<sub>4</sub> : Diduga Rotasi Jabatan, Beban Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

## II. Metode Penelitian

### A. Populasi

Sugiyono (2014:90) 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. Adapun yang dijadikan pupulasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bertugas pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang sebanyak 65 pegawai yang tetap dan 33 pegawai tidak tetap, jumlah keseluruhan pegawai adalah 98 orang pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang.

### B. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menurut Sugiyono (2014:96) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 pegawai PNS pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang.

## III. 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

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_RJ	65	24	35	28,85	2,852
TOTAL_BK	65	17	25	21,57	2,208
TOTAL_IO	65	24	35	28,94	2,715
TOTAL_PK	65	26	35	30,03	2,391
Valid N (Listwise)	65				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2020)

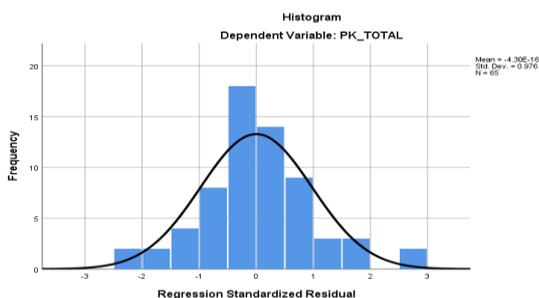
Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa pada variabel Rotasi Jabatan yang disingkat “RJ”, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 28,85 dan standar deviasi 2,852. Variabel Beban Kerja yang disingkat “BK”, jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 21,57 dan standar deviasi 2,208. Variabel Iklim Organisasi yang disingkat “IO”, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 28,94 dan standar deviasi 2,715. Variabel Produktivitas Kerja yang disingkat “PK”, jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 30,03 dan standar deviasi 2,391.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

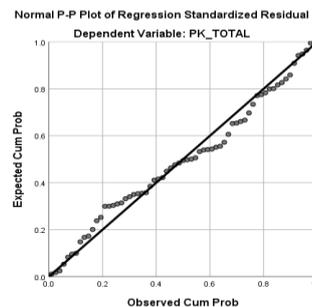
Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 0,2441, sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan kriteria uji *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* variabel produktivitas kerja sebesar 0,613, variabel rotasi jabatan sebesar 0,717, variabel beban kerja sebesar 0,682, dan variabel iklim organisasi sebesar 0,663.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

**Gambar 2 dan 3**  
**Grafik Histogram dan P-Plot**

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 3 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Uji normalitas data pada penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai *Asymp. Sig.*  $> 0.05$  maka data mengikuti distribusi normal.

Jika nilai *Asymp. Sig* <0.05 maka data mengikuti distribusi tidak normal.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58447891
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 2 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* >0,10.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.847	2.743		2.497	.015		
	RJ_TOTAL	.319	.088	.380	3.635	.001	.659	1.519
	BK_TOTAL	.199	.096	.184	2.077	.042	.917	1.091
	IO_TOTAL	.335	.093	.380	3.621	.001	.653	1.532

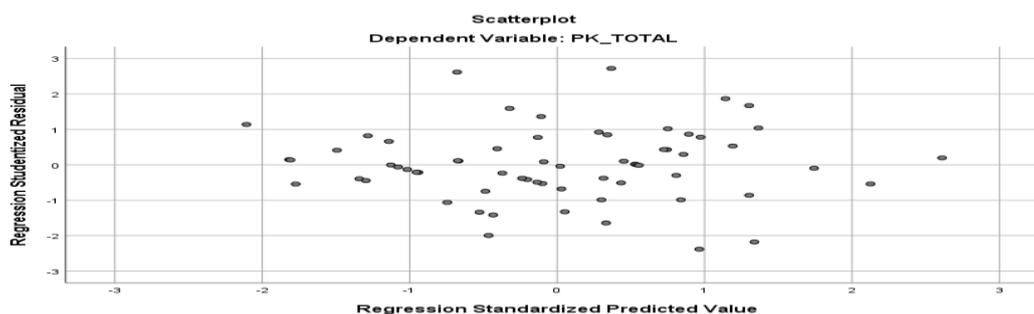
a. Dependent Variable: PK\_TOTAL

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

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

## Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

**Gambar 4**  
**Hasil Grafik Scatterplot**

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan syarat jika nilai signifikan  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.333	1.809		-.737	.464
	RJ_TOTAL	.035	.058	.094	.609	.545
	BK_TOTAL	.063	.063	.130	.992	.325
	IO_TOTAL	.004	.061	.011	.073	.942

a. Dependent Variable: ABS\_RES

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2020)

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABS\_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi.

## Analisis Regresi Linear Berganda

$$PK = 6.847 (\alpha) + 0.319 (X1) + 0.199 (X2) + 0.335 (X3) + e$$

Kesimpulan dari hasil regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6.847 artinya apabila variabel rotasi jabatan, beban kerja dn iklim organisasi diasumsikan tetap, maka produktivitas kerja sebesar 6.847.

- 2) Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel rotasi jabatan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.319 X1, maka dapat diartikan jika rotasi jabatan meningkat sebesar 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.319.
- 3) Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel beban kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.199 X2, maka dapat diartikan jika beban kerja meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.199.
- 4) Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) variabel iklim organisasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.335 X3, maka dapat diartikan jika iklim organisasi meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.335.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria berdasarkan signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah :

Jika signifikansi  $> 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika signifikansi  $< 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.847	2.743		2.497	.015
	RJ_TOTAL	.319	.088	.380	3.635	.001
	BK_TOTAL	.199	.096	.184	2.077	.042
	IO_TOTAL	.335	.093	.380	3.621	.001

a. Dependent Variable: PK\_TOTAL

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Rotasi Jabatan (Hipotesis 1)  
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel rotasi jabatan 3.635 dengan hasil sig 0.001  $< 0.05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 62$ ) didapat  $t_{hitung}$  3.635 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.66980 ( $3.635 > 1.66980$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 2) Variabel Beban Kerja (Hipotesis 2)  
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja 2.077 dengan hasil sig 0.042  $< 0.05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 62$ ) didapat  $t_{hitung}$  2.077 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.66980 ( $2.077 > 1.66980$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 3) Iklim Organisasi (Hipotesis 3)  
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi 3.621 dengan hasil sig 0.001  $< 0.05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 62$ ) didapat  $t_{hitung}$  3.621 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.66980 ( $3.621 > 1.66980$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

### Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Kriteria signifikan simultan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh signifikan.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.262	3	68.421	25.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	160.677	61	2.634		
	Total	365.938	64			
a. Dependent Variable: PK_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), IO_TOTAL, BK_TOTAL, RJ_TOTAL						

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $25.975 > F_{tabel} 2,76$  dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.539	1.623
a. Predictors: (Constant), IO_TOTAL, BK_TOTAL, RJ_TOTAL				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,539 atau 53,9% yang berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hipotesis

### **Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi jabatan di uji secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar  $0,001 > t_{tabel} 1.66980$  dan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$ , berdasarkan data diatas bahwa variabel rotasi jabatan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa variabel rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja di uji secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar  $0,042 > t_{tabel} 1.66980$  dan nilai sig sebesar  $0,042 < 0,05$ , berdasarkan data diatas bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Saefullah dkk, (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Venia Agape Indonesia.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi di uji secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar  $0,001 > t_{tabel} 1.66980$  dan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$ , berdasarkan data diatas bahwa variabel iklim organisasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Armaya dkk, (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha mikro kecil bengkel las dan konstruksi di Kecamatan Sawan.

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Rotasi Jabatan, Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaram dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang. Dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya rotasi jabatan akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya iklim organisasi akan mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Rotasi Jabatan, Beban Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor KSOP Kelas II Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## **V. DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human resources Managemen For managemen research.*

Yogyakarta: Deepublish.

- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2014). Hubungan rotasi jabatan dan motivasi kerja pada anggota kepolisian fungsi turjawali polres sleman. *Jurnal SPIRITS*, 4(2), 54–64.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Risnawati. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Negara Prvinsi Sulawesi-Selatan. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. UIN Alauddin Makasar.